



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN

Propuesta de un plan de inducción para mejorar el desempeño laboral de los docentes de la  
Unidad Educativa Santa María del Fiat, Santa Elena, Ecuador, 2017.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

**AUTORES:**

Lic. Feijoó Gómez, Noemí Del Rocío (ORCID: 0000-0003-0572-5724)

Lic. Panchana Carlo, Joffre Javier (ORCID: 0000-0002-4109-8898)

**ASESOR:**

Mg. Torres Mirez, Karl Friederick (ORCID: 0000-0002-6623-936X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Políticas curriculares - Gestión de calidad educativa

**PIURA - PERÚ**

**2019**

## **Dedicatoria**

A mi familia:

Que son el motivo para no rendirme en este camino, quienes depositan confianza en todo momento y participan con su esfuerzo y sacrificio para poder alcanzar el presente éxito.

Noemí

A:

Mercedes, mi esposa, Valentina, mi hija, y a la que me guía desde el cielo, mi querida madre María Isabel, quienes son un impulso y mi motivación para seguir cada día.

Joffre

## **Agradecimiento**

Al Creador, por darme fortaleza y sabiduría para conseguir este anhelado objetivo.

A la Universidad Cesar Vallejo, por brindarme la oportunidad de culminar mi formación académica.

A la Unidad Educativa Santa María del Fiat, por abrir sus puertas para realizar este trabajo investigativo.

Noemí

Quiero agradecer a Dios, por darme la oportunidad de lograr mis metas.

A mi familia, por ser el motor para seguir.

A las autoridades de la Unidad Educativa Santa María del Fiat, por permitirnos realizar la investigación.

Al tutor, Karl Torres por su guía y asesoramiento.

Joffre

## Página del jurado



### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 11:30AM del día 16 de febrero de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: PROPUESTA DE UN PLAN DE INDUCCIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SANTA MARÍA DEL FIAT, SANTA ELENA, ECUADOR, 2017., presentada/o por el /la bachiller FEIJÓO GÓMEZ, NOEMÍ DEL ROCÍO

PANCHANA CARLO, JOFFRE JAVIER

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: \_\_\_\_\_

Aprobar por mayoría

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como Apta para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 16 de febrero de 2019



MG. CASUSOL MORENO FERNANDO ELÍAS MANUEL  
SECRETARIO

MG. AGURTO MARCHAN WINNER  
PRESIDENTE



MG. TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK  
VOCAL

## Declaratoria de autenticidad

Nosotros, Feijóo Gómez, Noemí Del Rocío, con C.I. 0916980089 y Panchana Carlo, Joffre Javier, con C.I. 0924983018, estudiantes del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada **“Propuesta de un plan de inducción para mejorar el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Santa María del Fiat, Santa Elena, Ecuador, 2017.”**

Declaramos bajo juramento que:

- 1) Es de nuestra autoría la tesis presentada.
- 2) Hemos presentado para optar el grado de: Maestro en Administración de la Educación.
- 3) Hemos continuado un proceso apropiado de investigación, donde se ha respetado las citas y referencias de la investigación, tomando en cuenta normas internacionales.
- 4) La tesis que hemos presentado no transgrede contra derechos de terceros. De igual forma nadie la ha presentado anteriormente para obtener un título.
- 5) Los datos que hemos llevado a cabo en la investigación, no han sido copiados, falsificados, son reales a los resultados obtenidos.

Por lo expuesto anteriormente, cualquier responsabilidad que conlleve al incumplimiento de estas normativas, en caso de encontrar fraude, plagio, auto plagio, piratería, falsificación asumimos las consecuencias y sanciones, que deriven, sometiéndonos a las normativas vigentes de la Universidad Cesar Vallejo.

Piura, febrero de 2018.

  
Lic. Noemí Feijóo Gómez.  
C.I. 0916980089

  
Lic. Joffre Panchana Carlo.  
C.I. 0924983018

## Índice

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Índice .....	vi
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
1.1. Realidad problemática .....	1
1.2. Trabajos previos .....	4
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	9
1.3.1. Teorías .....	9
1.3.2. Conceptos .....	11
1.3.2.1. Inducción .....	11
1.3.2.1.1. Tipos de inducción .....	12
-Inducción general .....	13
-Inducción específica .....	13
1.3.2.2. Procesos institucionales .....	13
1.3.2.3. Desarrollo curricular .....	14
1.3.2.4. Liderazgo profesional .....	15
1.3.2.5. Desempeño laboral .....	16
1.3.2.6. Habilidades desarrolladas .....	17
1.3.2.7. Adaptabilidad .....	18
1.3.2.8. Comportamientos .....	18
1.3.2.9. Metas y resultados .....	19
1.4. Formulación del problema .....	20

1.5.	Justificación del estudio.....	20
1.6.	Hipótesis.....	21
1.6.1.	Hipótesis general.....	21
1.6.2.	Hipótesis específicas .....	21
1.7.	Objetivos .....	22
1.7.1.	Objetivo general.....	22
1.7.2.	Objetivos específicos.....	22
II.	MÉTODO .....	23
2.1.	Diseño de investigación.....	23
2.2.	Variables, operacionalización .....	24
2.3.	Población y muestra.....	35
2.3.1.	Población .....	35
2.3.2.	Muestra.....	36
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	38
2.4.1.	Técnica.....	38
2.4.1.1.	La encuesta.....	38
2.4.1.2.	La entrevista.....	38
2.4.2.	Instrumento .....	39
2.4.2.1.	Cuestionario .....	39
2.4.3.	Validez .....	39
2.4.4.	Confiabilidad.....	40
2.5.	Métodos de análisis de datos .....	41
III.	RESULTADOS .....	43
3.1.	Resultado de la encuesta realizada a los docentes de la variable: Propuesta de un plan de inducción .....	43
3.2.	Resultado de la encuesta realizada a los docentes de la variable: Desempeño laboral docente .....	46
3.3.	Resultado de la entrevista realizada a los directivos de la variable: Propuesta de un plan de inducción.....	50

3.4. Resultado de la entrevista realizada a los directivos de la variable: Desempeño laboral docente .....	53
IV. DISCUSIÓN .....	57
V. CONCLUSIONES .....	59
VI. RECOMENDACIONES .....	60
VII. PROPUESTA .....	61
VIII. REFERENCIAS .....	125
IX. ANEXOS.....	133
Anexo 1. Instrumentos aplicados.....	133
Anexo 2. Validez de instrumentos .....	137
Anexo 3. Matriz de consistencia .....	140
Anexo 4. Estadísticos de confiabilidad .....	141
Anexo 5. Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio .....	145
Anexo 6. Acta de aprobación de originalidad de tesis .....	147
Anexo 7. Autorización de publicación de Tesis en repositorio institucional .....	149
Anexo 8. Autorización de la versión final del trabajo de investigación .....	151



## RESUMEN

La presente investigación es una propuesta de un plan de inducción que servirá para mejorar el desempeño laboral de los docentes, en el que se determinó el problema general: describir cómo contribuirá la propuesta a mejorar el problema planteado. Se procura que los docentes tengan un proceso de adaptación profesional al ingresar a la institución educativa.

La investigación se llevó a cabo bajo un paradigma positivista, porque se sigue un proceso para luego verificar sus hipótesis. Así mismo, se basó bajo la metodología cuantitativa para dar respuestas al problema presentado mediante datos recabados por parte de los afectados. El nivel fue descriptivo-propositivo ya que plantea una respuesta a la problemática. Mantiene un tipo de estudio no experimental porque no se manipulan las variables.

La población para realizar esta investigación fue de 49 docentes y 4 directivos a quienes se les aplicó una encuesta y entrevista estructurada respectivamente con un cuestionario basado en las dos variables de estudio. Se pretende que el docente se desempeñe de forma óptima y se eleve el nivel de educación en la institución, que se logre una educación de calidad, siempre y cuando el docente pueda rendir apropiadamente su labor.

Como conclusión, se pudo definir que la falta de un plan de inducción en la institución educativa afecta el óptimo desempeño laboral; por lo tanto, se recomienda que se considere la propuesta planteada por los investigadores.

**Palabras claves:** inducción, adaptación, desempeño laboral, calidad.

## **ABSTRACT**

The present investigation is a proposal of an induction plan that will serve to improve the work performance of the teachers, in which the general problem was determined: describe how the proposal will contribute to improve the planted problem. It seeks that teachers have a process of professional adaptation to enter the educational institution.

The investigation was carried out under a positivist paradigm, because a process is followed to later verify its hypothesis. Likewise, it was based on quantitative methodology to provide answers to the problem presented through data collected by those affected. The level was descriptive-proactive since it poses a response to the problem. It maintains a non-experimental type of study because the variables are not manipulated.

The population to carry out this research was 49 teachers and 4 managers who were administered a survey and structured interview respectively with a questionnaire based on the two study variables. It is intended that the teacher perform optimally and raise the level of education in the institution, that a quality education is achieved, as long as the teacher can properly perform their work.

As a conclusion it was possible to define that the lack of an induction plan in the educational institution affects the optimal work performance; therefore, it is recommended that the proposal put forward by the researchers be considered.

**Keywords:** induction, adaptation, work performance, quality.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

El ingreso de docentes a un establecimiento educativo, que precisa de este personal, es motivo de satisfacción institucional puesto que genera tranquilidad en los directivos que están conscientes que tendrán a una persona que ocupará el cargo de un área específica, grado o curso, llegando así a visionar el progreso para su institución educativa. Así mismo, el hecho de ingresar a trabajar como docente es, para quienes tienen esta vocación de servicio, un motivo de alegría pues demostrarán capacidad, talento y aptitud que es innata en ellos. Sin embargo, es preocupante que cuando el docente hace su ingreso al plantel no tenga pleno conocimiento de la metodología, procedimientos y políticas internas del nuevo lugar de trabajo, creando incertidumbre en el cumplimiento efectivo de esta tarea.

Puede decirse que esta problemática llega a presentarse a nivel mundial debido a que la inseguridad del papel que desempeñan los docentes o la eficacia con que se realice su labor, repercute en el desenvolvimiento de ellos y en la calidad de educación que imparten a los estudiantes. En el artículo *“América Latina tiene mala nota en educación”* que fue publicado por la BBC, Denis McCauley, quien es editor de la Unidad de Inteligencia de *The Economist*, indica la importancia de la calidad de docentes con que se cuenta en una institución educativa, recalcando que en Latinoamérica en la actualidad existen países que poseen un sistema de educación no tan exitoso. Cabe agregar, que McCauley aclara que el índice presentado no intenta establecer la calidad de educación de un país u otro, pues examina algunas categorías, como la calidad de los maestros. Finlandia y Corea del Sur, por ejemplo, existe un enorme contraste en relación a los docente, pero se comparan por la gran importancia social de la educación y el gran respeto a sus maestros y su "propósito moral subyacente" (British Broadcasting Corporation, 2012). De ahí, que el desconocimiento de los requerimientos iniciales de los docentes genera altibajos en la institución educativa. Este mismo informe hace hincapié en lo primordial que resulta tener profesores de “alta calidad” y para esto es “el respeto y el estatus profesional” juegan un papel muy importante. (British Broadcasting Corporation, 2012). Así pues, el Ministerio de educación afirma que los docentes tendrán “un enfoque consistente y equilibrado” al momento de impartir “conocimiento teórico” de las asignaturas o materias que imparten en las instituciones. (Ministerio de educación, cultura y deporte., 2015, pág. 31). El equilibrio para una

institución educativa que acoge a nuevos docentes es sopesar el trabajo de los docentes antiguos y generar la armonía con los nuevos docentes.

La problemática de esta investigación se presenta cuando ingresa el docente a un plantel y desconoce la manera de trabajar que desarrollan en esa institución, creando inseguridad en éste. “La cualificación del profesorado es lo que hace la diferencia, por lo que resulta inaplazable mejorar la selección de profesores, su formación y entrenamiento, así como reconocer el valor social de su trabajo mediante condiciones laborales satisfactorias” (Padilla, 2013). En tal virtud, se hace necesario la formación e instrucción del personal docente para poder brindar educación de calidad, lo cual compromete a poner en práctica lo estudiado, a la vez que genere empoderamiento de su institución. El prescindir del conocimiento inicial en una institución puede impedir al docente adaptarse en su institución, lo que dificultará sus labores. La inducción resultaría ser “un factor determinante” a fin de conseguir los objetivos establecidos, siendo la inducción “un pilar fundamental” para el nuevo docente (Robles, 2014). Los docentes nuevos al ingresar a un establecimiento educativo, por contrato o nombramiento magisterial, deben encontrar las facilidades de ser capacitados en sus requerimientos, de esta forma podrán demostrar un buen desempeño laboral. Sánchez Romero (2015), profesora de Didáctica de la UNED afirma que el personal nuevo necesitaría “la autoformación y el trabajo colaborativo” a fin de rendir eficientemente e identificar necesidades de formación que serían la “clave del perfil profesional del educador social” (Sánchez R. C., 2015). De esta forma, el sentir la necesidad de conocer más sobre su nueva institución generará nuevos aprendizajes que se pretende consiga nivelar conocimientos y generar bienestar tanto del docente como en la institución educativa.

En Ecuador, puede apreciarse problemáticas similares a la que se plantea en el presente proyecto, debido a que el ingreso de docentes a los establecimientos educativos es frecuente. Mendoza, 2013 indica que:

“Al integrarse una persona a una organización nueva, a pesar de la experiencia sobre el cargo a desempeñar, es de radical importancia haber desarrollado un buen proceso de inducción, que en primer lugar lo hará sentirse motivado (...) y genera en los nuevos colaboradores sensaciones de seguridad y estabilidad” (Mendoza E. , 2013, pág. 14)

Los docentes deben sentirse productivos en sus nuevos establecimientos, conociendo a cabalidad sus objetivos y metas a lograr, el docente estará informado en todo momento de las actividades que debe realizar, a la vez que se sentirá cómodo al iniciar sus labores. El Ministerio de Educación del Ecuador, en cumplimiento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) creada en el año 2008, brinda plazas de trabajo a los docentes que cumplen requisitos impuestos por el magisterio fiscal, como dictan los artículos 94 y 96 de esta ley en relación al ingreso de los docentes a la carrera educativa pública. El artículo 97 indica el proceso que se debe seguir para conseguir este nombramiento, afirma que: “Las vacantes se llenan mediante concursos de méritos y oposición en los que participan aspirantes para ingresar a la carrera educativa pública y los docentes a los que les corresponda hacerlo por solicitud de cambio” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011). Los ganadores cumplen un proceso que incluye el desarrollo de evaluaciones de conocimiento general, especialidad y personalidad; cuando resultan ganadores, son enviados a las instituciones educativas con necesidad de partidas docentes.

En la provincia Santa Elena, Ecuador, funcionan dos Distritos de Educación que dirigen la gestión educativa a nivel local, basando sus políticas en las resoluciones y acuerdos nacionales enmarcados en la LOEI, en los que se lleva el proceso de selección y designación de cupos para las escuelas y colegios que tienen la necesidad de docentes. La Unidad Educativa Santa María del Fiat pertenece al Distrito Educativo Santa Elena 24D01-C09\_10 y cuenta con 63 personas que laboran diariamente en ella, cumpliendo funciones administrativas, de docencia y de servicio; además, cuenta con 1198 estudiantes y 785 representantes legales. El establecimiento está ubicado en la comunidad de Olón, del cantón y provincia Santa Elena; creada el 24 de julio de 1994 como fundación religiosa sin fines de lucro y dedicada desde el año 1995 a brindar una educación de calidad a usuarios de la zona norte de la provincia. Inicialmente, acogió a jóvenes y niños de las localidades cercanas para darles educación en la modalidad de internado, donde eran formados en educación secolar y religiosa; hasta ese tiempo era de sostenimiento particular, auspiciado con pensiones mensuales económicas de los padres de familia y representantes legales y por donaciones alemanas. Luego, en el año 2008, recibe la denominación de institución de sostenimiento Fiscomisional. Actualmente, la gestión administrativa la dirige la Magister Mercedes Magaly Sesme González, en calidad de rectora y le acompaña en esta noble y ardua misión la Magister Rosario Monserrate González González como vice-rectora, ambas misioneras

religiosas que han sido posesionadas como principales autoridades de la institución educativa por el gestor principal de la Fundación Santa María del Fiat, el Reverendo padre Othmar Stäheli.

La institución educativa acoge, en calidad de contrato ocasional, a docentes que brindan su servicio educativo con réditos que los cubren las pensiones mensuales que pagan los padres de familia; aunque el Distrito de Educación al que pertenece genera las partidas docentes (en esta institución un total de 36 docentes sustentados por el distrito educativo), estas no son suficientes para cubrir el distributivo del personal docente en relación al número de docentes que requiere el plantel, ocasionando que la institución genere vacantes docentes, que en este año son 15. Al ingresar ellos a la institución, y para no apartarse de la realidad, todo el conjunto docente al ingresar a esta institución desconocen ciertas políticas internas que se manejan en la Unidad Educativa Santa María del Fiat, tales como: formatos de planificación, reportes, manuales, procesos para el manejo de situaciones estudiantiles, para citar solo algunos, haciendo que el desconocimiento de los mismos genere en los nuevos docentes la incertidumbre de saber si está apto para el trabajo arduo que se desempeña en la institución.

Por estas situaciones que se dan a nivel internacional, nacional y local, es que nos permitimos realizar el proyecto de investigación que está orientado a la solución del problema localizado, presentando una propuesta de un plan de inducción. Cabe mencionar, que esta propuesta no se contrastará en este trabajo investigativo debido a que no será aplicada.

## **1.2. Trabajos previos**

Robles (2014) realizó una investigación denominada “Procesos de inducción al personal docente del nivel primario de los centros educativos oficiales del área urbana del Municipio de Zacapa”, en Guatemala. En su investigación de tipo descriptivo, impuso como objetivo general establecer un manual de inducción encaminado a los futuros nuevos docentes de las diversas instituciones de zonas urbanas, fundamentado en el planteamiento de un proceso inductivo principalmente al personal docente de la primaria de dichas instituciones, a la vez que impuso tres objetivos específicos, estos fueron: 1) indagar la existencia de una planificación del proceso de inducción a fin de que la adaptación sea más fácil, 2) establecer el tipo de inducción general y específica necesaria para que el docente tenga buen desempeño laboral; esta investigación tomó como sujetos de estudio a 8 escuelas de nivel primario patentadas en el Municipio de Zacapa, con una muestra de 8 directivos y 84 docentes. Los

instrumentos utilizados fueron una guía de entrevista estructurada para los directivos y cuestionarios para los docentes, llegando a la terminación que la inducción que brindan a su personal es informal e incompleta puesto que carecen de un manual de inducción que permita la adaptación y el buen desempeño en su trabajo.

García (2014) en su trabajo de investigación “Importancia de la inducción para el desempeño del personal de la mediana empresa industrial”, ejecutada en Guatemala, tuvo como principal problemática la carencia de procesos de inducción en estos departamentos respectivos. El objetivo general se fundamentó en establecer si este proceso de inducción interviene en el desempeño laboral de las empresas industriales, y cuyos objetivos específicos estuvieron vinculados de forma directa a los procesos de inducción, estos fueron: 1) comprobar si las medianas empresas industriales utilizan un proceso de inducción y verificar la forma de realizarlo y 2) elaborar un programa inductivo para medianas empresas industriales de Quetzaltenango. El diseño de la tesis es descriptivo, de paradigma científico. Por otro parte, la población con que se contó en esta investigación fue básicamente afín a los gerentes, propietarios y personal de Recursos Humanos de distintas empresas del departamento de Quetzaltenango, teniendo una totalidad de 36 personas, a quienes se realizó una encuesta, siendo esta la herramienta principal de la investigación de campo. De acuerdo a los objetivos e suposiciones planteadas conjuntamente con la encuesta ejecutada, se concluye que la inducción es un factor importante dentro de los límites de desempeño del personal de las medianas empresas industriales de la ciudad de Quetzaltenango, además de considerarlas importantes de agregarlas en las distintas empresas. Asimismo, se tiene como conclusión y recomendación final el seguimiento de los distintos departamentos y programas de inducción para el desarrollo y estabilidad de las empresas en cuestión.

Ávalos (2013) en su trabajo de investigación “Diseño de un programa de inducción y formación continua de docentes en el Instituto Comercial Padre Alberto Hurtado y Liceo Técnico Clotario Blest Riffo” en el proyecto investigativo que realizó en Chile, que radicó en la preparación de un plan de inducción para docentes que laboran en contextos vulnerables, buscó, según sus objetivos: 1) identificar características pedagógicas, 2) examinar las prácticas de los docentes mediante la observación de sus funciones, 3) diseñar un programa de inducción docente que ayude a desarrollar competencias pedagógicas; para lograrlo realizó una investigación descriptiva–analítica en la que usó como instrumento una encuesta de autoevaluación del desempeño docente aplicada a 23 docentes; producto de los

datos que obtuvo llegó a la conclusión que la falta de formación inicial, esto debido a que no recibieron ninguna capacitación cuando ingresaron a una institución, y el desconocimiento de funciones produce que los profesores no puedan afrontar de forma efectiva las exigencias de la institución; así, no significaría que el docente no esté capacitado para cumplir con sus actividades pedagógicas dentro de la institución, sino más bien que no cumpliría un rol específico por el desconocimiento del proceso que se maneja en una institución determinada.

Quiñonez (2015) realizó una investigación denominada “Propuesta para la formación docente de los maestros en el área de Humanidades y Ciencias Sociales de la Dirección General de Bachillerato en el contexto de la reforma integral de la educación media superior”, trabajo realizado en Ecuador, que propone la formación alterna del perfil con que inicia el docente. Entre los objetivos que busca la investigación se exponen textualmente: 1) diagnosticar las fortalezas y debilidades de la formación con que inician los docentes que trabajan en el área de humanidades de la EMS de la DGB-SEV, 2) analizar el PROFORDEMS, en términos de cobertura y aterrizaje en las áreas de la formación propedéutica, 3) proponer la formación docente ejecutada por competencias, problemas y proyectos para los docentes, 4) validar la propuesta con criterios de expertos. La investigación llega a ejecutarse mediante el método descriptivo-propositivo, teniendo a su vez enfoques tanto cualitativo como cuantitativo. La población de este proceso investigativo se fundamenta principalmente en los estudiantes y docentes, además cuenta con el personal directivo de 4 instituciones de nivel medio superior, que pertenecen al subsistema de la DGB SEV, de la zona 2 (Xalapa), teniendo un total de 160 estudiantes del 5º semestre del Área Humanidades y Ciencias Sociales y 30 docentes que pertenecen al componente propedéutico del Área de Humanidades y Ciencias Sociales de las distintas instituciones educativas. El tipo de muestreo utilizado se basó en muestreo “no probabilístico por juicio”, puesto que ciertas instituciones de la zona 2 (Xalapa) se mostraron reacias a participar, de esta forma, se emprendieron solo los establecimientos que expresaron apertura para realizar el estudio. Cabe adicionar, que el tipo de investigación del proyecto se recaba en un diseño investigativo no experimental. Así pues, teniendo estas características, se llegó a concluir que la inducción adecuada permite incorporarse efectivamente y en corto plazo.

Mendoza (2013) realizó un trabajo investigativo titulado “Elaboración de un manual de inducción para el personal de la editorial Don Bosco” en Ecuador, estableciendo en su proyecto incluir un manual de inducción para una determinada empresa, que incluiría



métodos y técnicas pertinentes para optimizar recursos y procesos dentro de la participación de un nuevo empleado en la misma. De esta forma, el autor buscó los métodos y herramientas necesarias para un correcto proceso de inducción, desde la subdivisión de inducción y re-inducción, el *entrenamiento* y la *formación*. Esta investigación fue de tipo descriptiva, utilizando métodos de análisis con distintas fichas y/o conceptos necesarios para la ejecución de la inducción del personal de la empresa. Cabe agregar, que esta iniciativa de proyecto busca establecer una herramienta para los empleados más no basarla a partir de una investigación de campo, así pues ha de notarse que la investigación no posee componentes estadísticos como población, muestra, etc. Ahora bien, por efecto del análisis se llega a la conclusión que la editorial Don Bosco presenta deficiencia en el área de Talento Humano en referencia a la integración de un nuevo empleado dentro de la empresa, por ende se enfatiza la utilización del manual de inducción presentada mediante el proyecto, puesto que la editorial en si no presentaba la documentación de los procesos necesarios.

Moreira (2013) aplicó un trabajo de investigación en Ecuador denominado “Necesidades de capacitación profesional del personal administrativo de la Universidad Cristiana Latinoamericana extensión Guayaquil para mejorar la calidad de servicio. Propuesta de un modelo práctico” propone en su investigación con metodología aplicada según el método inductivo-deductivo y analítico-sintético, cuyo objetivo general era diseñar un módulo práctico de formación profesional y los objetivos específicos fueron: 1) revisar el nivel de formación, 2) distinguir elementos que podrían incurrir los servicios que se brinda, 3) identificar temas para elaborar el módulo práctico de capacitaciones profesionales. Este proyecto de intervención se basó en la preparación y tratamiento de un modelo a seguir, investigación de tipo descriptiva en la que se manejó la técnica de observación directa, con una muestra total de la población, representada en 131 personas entre docentes y estudiantes; llegando a concluir que, al no estar capacitados de forma correcta ni recibir el entrenamiento oportuno no se podrá responder a los requerimientos durante el proceso de su labor. El docente tendría que instruirse previamente para desempeñar de forma adecuada su misión.

Ortiz (2012) ejecutó una investigación que se denominó “El modelo de evaluación institucional del desempeño docente para mejorar la calidad de educación de los estudiantes del instituto tecnológico San Pablo de Atenas, parroquia San Pablo de Atenas, cantón San Miguel, provincia Bolívar 2011” en Ecuador, impone mediante su trabajo que tiene el objetivo de establecer como ayuda puntual la implementación del modelo que se presenta

mediante este proyecto; de la misma forma, incide en cumplir objetivos específicos como se exponen textualmente: 1) diagnosticar fortalezas y debilidades en el ejercicio docente de las y los profesores que trabajan en la institución, 2) identificar habilidades metodológicas que utilizan los docentes para optimizar la calidad educativa de los estudiantes, 3) ayudar en la innovación institucional mediante el progreso permanente de los docentes y 4) facultar a autoridades, docentes y estudiantes para establecer el Modelo de Evaluación Institucional como Técnica de Solución. Este proceso de investigación utilizó el método de observación, utilizando como herramienta base la elaboración y ejecución de encuestas a alumnos y profesores de la institución en cuestión (Instituto Tecnológico “San Pablo de Atenas”), Se tiene una población de 41 profesores y 331 estudiantes, que básicamente es la población total del establecimiento, misma que sirvió como inicio del proceso de investigación. Posteriormente, como fundamento de la investigación, se realizó la encuesta, de una muestra de 179 estudiantes y 37 profesores, en la que se enfatizaron tres aspectos: Habilidades de tipo pedagógico y didáctico, de sociabilidad pedagógica y de relación con los alumnos. Esto permitió llegar a la conclusión que se debe realizar un seguimiento minucioso del cumplimiento de funciones del personal docente, desde el ingreso al aula de clase, entrega de planificaciones curriculares en un tiempo determinado, cumplimiento en la dirigencia de curso, comisiones de áreas y otros, para lo cual se verificó mediante entrega de informes y actas aprobadas de reuniones realizadas.

Faicán (2014) en su tesis “Diseño de un manual de procedimientos de gestión pública, para la Unidad de Salud Dr. Rafael Serrano López, cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, año 2014-2015” en Ecuador, tuvo como objetivo general de investigación implementar un manual de operaciones focalizados desde el aspecto de estudio tanto de la inducción como capacitación permanente al personal, mismo que satisfaga las necesidades y beneficie de manera directa al personal y la institución. Sus objetivos específicos se direccionan hacia: 1) determinar el grado de influencia del limitado conocimiento de las y los servidores públicos en el desarrollo de los procesos administrativos, 2) determinar la influencia de la impericia de los servidores públicos en tareas técnicas asignadas, 3) determinar el efecto del desconocimiento técnico de los servidores públicos en el cumplimiento de tareas administrativas y 4) establecer la incidencia del bajo nivel de desempeño de las y los servidores públicos en el alcance de los objetivos institucionales. Faicán Aguirre ofrece su trabajo de investigación con diseño metodológico de tipo cuantitativo y cualitativo. La

población fue de 113 personas a quienes se les estableció el uso del muestreo no probabilístico y estas, a través de técnicas como la encuesta y entrevistas, permitieron descubrir las falencias y necesidades de la Unidad de Salud. De esta forma, se concluye que las personas que ejercen labor en esta institución, mismas que pertenecen a rangos de edades determinadas entre 35 y 45 años de edad, en muchos casos sin titulación profesional, incidió dentro de los estándares de calidad de los empleados, esto debido a que las encuestas y entrevistas demostraron que existe mucha independencia dentro del desarrollo de las labores, mucho individualismo que dificulta el alcance de objetivos institucionales; por tanto, se dispone establecer un manual de procedimientos como herramienta para incrementar el compromiso y cumplimientos de normativas y actividades de los empleados que vinculados a los objetivos de la institución se lleguen a recabar en su totalidad.

Carpio (2014) realizó su trabajo de investigación “Diseño de un manual de funciones para el Colegio Dr. Francisco Campos Rivadeneira de la parroquia Chanduy, cantón Santa Elena, año 2014” en Ecuador, cuyo objetivo era elaborar un manual de funciones para perfeccionar el desempeño laboral y cuyos objetivos específicos se delimitan en: 1) identificar las funciones que cumple el personal de la institución, 2) elaborar un manual de funciones para el personal de la institución, 3) comprometer el mejoramiento continuo del trabajo del personal. Esta investigación estuvo basada en el diseño descriptivo y utilizó como instrumento para recabar información la entrevista y la encuesta, la primera aplicada a 7 directivos y la segunda a 16 personas, entre ellas, trabajadores administrativos, personal docente y 500 padres de familia y representantes legales; concluyó la investigación indicando que no contar con un manual que indique cuáles son sus funciones que debe desarrollar a cabalidad repercute en que se imposibilite el deseo de conseguir los objetivos institucionales.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Teorías**

El Congreso de Educación Física de Escuelas Universitarias (1992) afirma: “Para Gimeno (1982a, p. 77), la formación del profesorado *<<es una de las piedras angulares imprescindibles de cualquier intento de renovación del sistema educativo a niveles cualitativos, con decisivas y claras proyecciones sobre la calidad de la enseñanza>>*” (p.205). La formación docente ha llegado a convertirse en una de las “piedras angulares

imprescindibles”, constituyéndose en un factor clave para el desarrollo del sistema educativo, razón de más para presentar este trabajo de investigación en la institución de estudio que siempre anhela ser calificada como una institución de élite en la zona donde se encuentra ubicada.

Rousseau (1964) indica que la educación no consiste en lograr que los estudiantes ejerzan en un futuro una excelente profesión, más bien “para ser verdaderamente hombre” o para conseguir interesarse en “la condición humana”, lo cual sugiere una educación basada en la práctica para la vida, con la cual el docente, al tener claro su rol, cumpliría con eficiencia sus labores encomendadas. Esta condición del docente de una institución está marcada con la adquisición de conocimientos en el proceso de inducción, ésta al ser aplicada, causará beneficios posteriores.

Aragón, Asencio, & Espín (2012) exponen:

“La formación del profesorado y su desarrollo profesional adquiere en este contexto un nuevo significado. La calidad de la enseñanza de las ciencias depende, fundamentalmente, de la capacidad del profesorado para planificar, buscar y proponer tareas adecuadas (...) La formación debe incidir en la mejora y cambio de las prácticas docentes y no puede estar separado de la acción sino unidas a proyectos de mejoras e innovación”.

En base a lo antes expuesto, se aclara que la formación docente resulta muy importante para el desarrollo profesional, de aquello va a depender que se cumplan objetivos educacionales que se brinde a los estudiantes y el desarrollo laboral del mismo.

Aragón (2012) indica que el proceso de andamiaje resulta ser una acción muy utilizada en la educación especialmente porque está basada “en la visión constructivista de Vygotsky con su concepto zona de desarrollo próximo”. La inducción, visto por este autor como proceso de andamiaje, en el caso de los docentes es necesario debido a que involucra a sus actores que necesitan conocer sus competencias a desarrollar en el la institución educativa, lo que indica que el andamiaje o plataforma educativa es de gran ayuda para la capacitación docente de una persona que ingresa a un nuevo establecimiento.

### **1.3.2. Conceptos**

#### **1.3.2.1. Inducción**

Mercado (2002) expone:

“La inducción es un proceso dinámico consistente en impartir programas de orientación a los nuevos elementos de la organización, al personal antiguo cuando éste es promovido de un puesto a otro, así como cuando se introducen nuevos métodos de trabajo, con el objeto de elevar la productividad, la eficiencia, la calidad de sus relaciones con su nuevo trabajo y su desarrollo personal”. (p.429)

La orientación que se le brinde a un nuevo personal o recurso dentro de una institución conllevará al progreso de la calidad educativa que se anhela.

Tomando como referencia el libro de Rodriguez, V (2000) que tiene por nombre “Administración Moderna de Personal” pueden citarse algunas definiciones relacionadas al proceso de inducción, por ejemplo, Sánchez Barriga lo define como un proceso que permite incorporar “al nuevo trabajador a su puesto”. De la misma forma Mercado (2002) hace referencia a la inducción como ofrecer pautas de clasificación hacia los elementos de la institución dentro de diversas circunstancias del empleado, ya sea nuevo o perteneciente a cierta institución.

Así, a más de beneficiar dentro del proceso de adaptación o inducción de personal, aporta colaboración en información cuando son modificadas directrices laborales dentro de determinada institución, llegando a fijar con esto objetivos institucionales y que se relacionan directamente con el empleado, por ejemplo nuevos métodos de trabajo, elevación de productividad, calidad de relaciones y el desarrollo personal (pág. 429).

Barquero (2005) indica:

“La inducción o introducción del nuevo empleado tiene como propósito el que éste se adapte –lo mejor posible y en el menor tiempo- al puesto para el cual se le contrató, a los compañeros y a las características del organismo. En otras palabras, se orientará al trabajador novel para que comprenda cómo debe realizar su trabajo, para que pueda asumir el papel que le corresponde dentro del grupo y para crear en él una actitud

favorable hacia la organización. *La guía que se brinde en el transcurso de este período será determinante para un eficaz desempeño futuro del cargo*”. (p. 59)

El buen desempeño que se logre no solo será de característica laboral, sino que abarca también a la adaptación social del nuevo empleado, en este caso, docente. El desempeño laboral también implica o tiene alcances sociales de adaptabilidad.

Puede puntualizarse también, que la inducción radica su objetivo relacionado con el empleado, Barquero (2005) afirma que de esto depende que la adaptación se realice “lo mejor posible y en el menor tiempo” (p.59). Entonces se comprende que la inducción se sitúa desde la perspectiva del empleado, y como el proceso de inducción puede llevar a realizar un buen desempeño dentro de su puesto de trabajo, se asume lo correspondido que se sienta en su nuevo empleo, creando una actitud propicia hacia la organización. Cabe adicionar, que la inducción llega a fundamentarse en aspectos claves, tales como: la socialización, la integración, la orientación y la adaptación del empleado como ya se ha mencionado anteriormente.

Contabilidad actual (2013) afirma:

“La inducción implica la incorporación de nuevas personas a la organización y su adaptación al puesto de trabajo en el menor tiempo posible. Aspectos como normas, políticas, valores, costumbres, procedimientos, plan de beneficios, entre otros, son factores que deberán de informarse al trabajador en esta etapa con el propósito de volver productivo a éste en un tiempo mínimo”.

Al tener ingreso de nuevos elementos es trascendental ajustarlos al terreno laboral, socializar con ellos los procesos que deberían seguir, buscar la forma de integrarlo en lo laboral y social y conseguir orientarlo para que efectúe bien sus labores.

#### **1.3.2.1.1. Tipos de inducción**

Para llegar a conocer con mayor profundidad acerca del tema, se analizarán dos tipos de inducción, con la finalidad de establecer una perspectiva de los procesos a seguir en cuanto a ella.

### ***-Inducción general***

Refiriéndose a la inducción general, Alles (2010) la define como: “el conocimiento que la persona que ingresa debe adquirir respecto a la historia de la organización, su estructura, mercadeo y esquema comercial” (p.354), es así que ha de comprenderse que el proceso de inducción general se dispone a la proporción de información de forma general de la entidad empresarial o nuevo puesto de trabajo del empleado, de manera surgirá el empoderamiento de la empresa por parte del nuevo empleado. Cabe recalcar, que el proceso de inducción general se manifiesta como un ícono de sistema que hace reconocer a la empresa ante el empleado como una imagen corporativa interesada en sus compromisos personales.

### ***-Inducción específica***

Continuando con la conceptualización, Alles (2010) expone: “una serie de conocimientos sobre funciones y actividades relacionadas con la posición” (p.354), es decir, en este proceso de inducción se explican las funciones determinadas que va a ocupar el empleado en la institución. Esta es la fase en la que se da importancia al nuevo empleado, manifestándole la adaptabilidad que debe seguir para su posicionamiento dentro de la entidad en la que se encuentra. Es necesario agregar, que en este tipo de inducción se pone de manifiesto la adaptación del personal nuevo, desde la perspectiva de operacionalización, ya sea de maquinarias, tácticas, didácticas o de acuerdo al tipo de entidad en la que se halle.

#### **1.3.2.2. Procesos institucionales**

Los procesos institucionales concernientes a la inducción varían dependiendo de las normativas que se tengan en cada institución educativa. No obstante, Contabilidad actual (2013) indica: “normas, políticas, valores, costumbres, procedimientos, plan de beneficios, entre otros” deberían ser los aspectos que deben tomarse en cuenta dentro de este proceso de manera general y estos se pueden relacionar con los objetivos y visiones de la institución educativa teniendo como propósito principal volver productivo al empleado en un tiempo mínimo.

Santiz (2013) afirma:

“La inducción es un proceso de vital importancia dentro de una organización a pesar de que muchos gerentes no la toman en cuenta, a través de ella se pueden implementar uno de los programas que normalmente se ignoran en la mayoría; que es familiarizar al nuevo trabajador con la empresa y con los compañeros de trabajo, su cultura, sus principales

directivos, su historia, sus políticas, manuales que existe dentro de la empresa. Este proceso se efectúa antes de iniciar el trabajo para el cual ha sido contratado, evitando así los tiempos y costos que se pierden tratando de averiguar por sí mismos, en qué empresa ha entrado a trabajar, qué objetivos tiene, quién es quien, a quién recurrir para solucionar un problema, cuáles son las actitudes no toleradas, funciones y entre otros”.

Con el proceso de inducción que se brinde al nuevo trabajador se generará la confianza en sí mismo, debido a que desarrollará sus actividades enmarcados al conocimiento obtenido y a sabiendas que tiene y puede contar con observaciones, recomendaciones y sugerencias de sus superiores y compañeros con mayor tiempo en el trabajo. La labor de éste se facilitará y por ende realizará sus funciones con buena predisposición.

Los procesos institucionales como tal, deben seguir órdenes o instrucciones de manera general, de acuerdo a Santiz (2013) se entiende que este proceso se lo realiza al inicio del trabajo para el cual fue contratado. De esta forma, se estaría evitando contratiempos durante la realización del mismo, costos o gastos que podrían ser perjudiciales tanto para la empresa o institución como para el empleado reciente en la misma y la optimización del tiempo. Es necesario agregar lo que Barquero (2005) manifiesta: “la guía que se brinde en el transcurso de este período será determinante para un eficaz desempeño futuro del cargo”. (p.59) puesto que con anticipación el empleado ha conocido directrices y ha ejecutado un empoderamiento personal de la entidad, que permitirá el cumplimiento de su rol.

### **1.3.2.3. Desarrollo curricular**

Para poder comprender con mayor profundidad la definición de desarrollo curricular, debe tenerse en claro qué es un currículo. Desde la práctica educativa la UNED menciona: “un proceso que, en forma genérica, trata de responder a las preguntas qué, cómo y para qué enseñar” (UNED, pág. 127). Así, se puede argumentar que un currículo es el factor concluyente para establecer dentro del contexto de los educandos, los objetivos que se direccionan a la enseñanza de los estudiantes, poniendo de manifiesto ya sean sus objetivos personales o institucionales. De esta forma, para una institución educativa el desarrollo curricular sería lo que Villarini (1996) afirma sobre la inserción e interacción con la sociedad, esto hace referencia a relacionar tanto los objetivos personales o institucionales dentro de la enseñanza y que este repercuta en el docente de manera directa con la sociedad,



siendo en palabras del propio Villarini al decir: “un instrumento de desarrollo humano, tanto en el nivel social como en el personal” (UNED, pág. 127).

Por otro lado, la UNED afirma que el desarrollo curricular constituye un proceso que efectúan docentes y estudiantes para la reformación del currículo mediante sus experiencias educativas, haciendo referencia al proceso de inducción en el progreso colectivo enmarcado en mejorar el ejercicio profesional que ven ligados a la formación a través de experiencias y perspectivas distintas.

Ahora bien, con referencia a la orientación del desarrollo curricular, el Instituto Nacional de Formación Docente (2011) afirma:

“Está orientada hacia la construcción de acuerdos que aseguren el derecho a una formación de calidad a todos los estudiantes, con contenido nacional, jurisdiccional e institucional, facilitando la actualización y mejora de los planes de estudio, el desarrollo de modalidades de formación que incorporen experiencias de innovación para la mejora de la enseñanza en las escuelas, así como el seguimiento y monitoreo del currículo”.

Desde esta visión, se interpreta que el área de desarrollo curricular está vinculada con el mejoramiento de la práctica docente y el realce de lograr los objetivos educacionales que se persiguen en cada etapa educativa, no dejando de lado las reglamentaciones y seguimiento pertinente hacia el alcance de los objetivos de los estándares de calidad a nivel general en los establecimientos educativos.

#### **1.3.2.4. Liderazgo profesional**

El liderazgo es un factor primordial del desarrollo de las personas en diversas índoles, sean estas colectivas o individuales, se podría decir que es aquella característica que ofrece una dirección hacia el alcance de los objetivos y metas. En referencia a las funciones del líder, García, G., (2015) acota:

“El líder debe de saber cómo gestionar, cómo convocar y promover sus ideales, debe de poner una iniciativa para que las personas que lo vean quieran unirse a su causa, el líder debe ser capaz de motivar a su grupo para que el ánimo no decaiga y que

piensen que están siguiendo un propósito sin causa alguna, pero a su vez debe de evaluar a su grupo o equipo”.

La función del líder o autoridad en el establecimiento educativo se visualiza como un modelo a seguir para el nuevo empleado que desea seguir un modelo y que se verá reflejado también en el resto de colaboradores, siendo aquel factor un componente del desarrollo y guía, hacia el alcance de las metas institucionales, tal como aporta Garcia, G., (2015) al mencionar:

“El liderazgo es considerado como un proceso en el que se trata de influir en otras personas, ya sea solamente una o un grupo de personas, para que estos trabajen en conjunto buscando un objetivo en común por todos los integrantes de este grupo”.

El objetivo que se pretende lograr con un buen liderazgo es ver reflejado en los trabajadores la búsqueda y cumplimiento de misión y visión institucional.

#### **1.3.2.5. Desempeño laboral**

Para comprender el desempeño laboral es indispensable empezar por conocer qué es el desempeño en sí. Chiavenato (1999) lo define como “actividades, acciones o comportamientos” basados en el logro de objetivos, refiriéndose que si todos conocen las labores encomendadas, las metas institucionales, las metas a corto y largo plazo, de seguros todos logran trabajar para sí. Ahora bien, se trata el desempeño laboral desde la perspectiva educativa de Vélaz & Vailant (2009) quienes mencionan que esto resulta cuando se consiguen articular “los saberes prácticos” con “las experiencias desarrolladas por otros colegas”, aludiendo al desarrollo profesional del docente basado en las perspectivas o contextos establecidos que se fundamentan en teorías, conceptos o investigación, pero que están enraizados en la búsqueda de la calidad educativa y la formación académica de los estudiantes.

Asimismo, no apartándose de la afirmación anterior y al referirse a la profesionalidad de los docentes, Cardoso, R., (2009) menciona:

“La profesionalidad de la docencia hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio en relación al desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga”.

Desde la perspectiva educacional, se ha de comprender que el concepto de desempeño profesional propuesto por Cardoso Romero está por encima de los intereses personales de los docentes o las autoridades, se espera calidad profesional, compromiso de formación integral, de tal forma que ese desempeño se vea reflejada en las actividades curriculares de los docentes en el aula.

Por otro parte, haciendo hincapié en la evaluación del desempeño profesional, puede citarse a Barceló (s.f.) quien menciona que es una herramienta que se usa con el objetivo de probar el “cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual” asumiendo así que se cumplirá a cabalidad los objetivos propuestos de manera positiva y directa en el caso de los docentes. Se espera que la evaluación del desempeño profesional docente mejore la calidad educativa del sector.

#### **1.3.2.6. Habilidades desarrolladas**

Sobre el desarrollo del personal de una empresa en cuanto a la selección e inducción que se les brinda, Fernández (2013) refiere:

“El proceso de conversión de personas comunes y corrientes a trabajadores excelentes se facilita si en las nuevas contrataciones se logra incorporar a personas que muestren aptitudes y actitudes compatibles con el cambio que se propugna. Para esto el proceso de selección no solo debe limitarse a identificar habilidades específicas y evaluar conocimientos técnicos y experiencia que se exigen para un determinado puesto, sino a encontrar personas, entre otras cosas con: capacidad creativa y de liderazgo, polivalencia para desempeñar más de una función, habilidad para trabajar en equipo, habilidad para comunicarse e interrelacionarse, capacidad para mejorar y reconocer errores... (...) Es necesario invertir el tiempo necesario en este proceso de inducción para que el trabajador nuevo logre involucrarse y adquiera el compromiso inicial y se obtenga de él una actitud favorable hacia la Calidad Total”. (p.93, 94).

El proceso de inducción de personal permite confirmar las habilidades con que cuenta un nuevo recurso humano, a la vez que adquiere conocimiento que generará experiencia futura; es preciso que se creen las condiciones óptimas de aprendizaje en su nuevo entorno, esto generará el desarrollo de habilidades oportunas y el crecimiento personal y laboral del nuevo docente en su institución.

### **1.3.2.7. Adaptabilidad**

La adaptación se puede llegar a comprender como la “*acción y efecto de adaptar o adaptarse*”, un proceso compuesto de cambios y ajustes continuos en relación a los intereses individuales y colectivos. Vallejo, C., (2011) en su artículo “Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”, cita a Idalberto Chiavenato (2008) quien desde una perspectiva empresarial establece que el hombre inventó las organizaciones con el fin de adaptarse a circunstancias ambientales y en medio de la adversidad poder alcanzar los objetivos. A mayor demanda mayor producción, una empresa que prevé las necesidades de la población y que se hace un análisis de mercado porque claramente tiene objetivos definidos es una empresa que progresa y que día a día, innovando en cantidad y calidad. Si se lleva esta definición al contexto educativo, podría decirse que los docentes que ingresan a un establecimiento por primera vez, desconociendo la metodología u horizonte de trabajo, luego de que reciban inducción o capacitación por parte del personal adecuado, la adaptación al nuevo lugar de trabajo será en un tiempo menor al esperado, así los objetivos planteados se alcanzarán con éxito.

Vallejo, C., (2011) menciona que hay tres fases que tomar en cuenta “la asimilación, acomodación y adaptación”. Sin embargo, nombra también a la traspolación como una parte fundamental en el proceso de adaptación. Indica que las personas se adaptan al medio ambiente de trabajo con todos sus aspectos físicos, características de las tareas que debe cumplir para lograr el nivel de responsabilidad que comprende el hecho de ser docente que se desempeña a carta cabal: “*claridad en las funciones, participación y autonomía, posibilidad de interacción y calidad de las relaciones en el trabajo, introducción de cambios en el lugar de trabajo y políticas de gestión de personal*”. Vallejo, C., (2011)

### **1.3.2.8. Comportamientos**

El comportamiento de los docentes dentro de una institución están ligados a las circunstancias y al ambiente en que se encuentran, es decir, su comportamiento es dependiente del puesto de trabajo y una serie de variables que repercuten en el mismo. Vallejo, C., (2011) Se refiere a los comportamientos desde la perspectiva de la adaptabilidad, es decir que deben desarrollarse en función de satisfacer necesidades, entre ellas fisiológicas, fundamentales para trabajar en un ambiente positivo; de seguridad, trabajar por el bien de todos y alcanzar todos la de autorrealización que es un reto que todo trabajador debe lograr.

El individuo se mantiene en un constante cambio de actitud que repercute en su comportamiento y este a su vez, surgido del efecto de encontrarse a sí mismo y establecer comodidad dentro del proceso de inducción a un nuevo puesto. Cabe adicionar, que esto acarreará nuevas actitudes que le permitan desenvolverse en el futuro ambiente de trabajo, comportamientos como competitividad, liderazgo, desempeño, entre otros serán resultados de los comportamientos iniciales de un empleado en la empresa.

Denise (2009) afirma: “Legitimar el modelo del profesor como artesano, aquel que es muy individualista y sensible al contexto, y que como resultado implica la acumulación idiosincrática de un tipo de conocimiento base y de un repertorio de habilidades...” denotando que el comportamiento docente se adquiere en el entorno en que se desenvuelve, es “sensible al contexto”, como bien lo expresa. El resultado se verá afectado según el contexto en que se encuentre el docente y, por tanto, resulta importante el comportamiento individual y grupal que se puede demostrar en una institución. A la vez, esto se demuestra en la colaboración y comunicación entre pares.

#### **1.3.2.9. Metas y resultados**

Jericó (2001) menciona:

“El talento requiere capacidades juntamente con compromiso y acción, los tres al mismo tiempo. Si el profesional tiene compromiso y actúa, pero no dispone de las capacidades necesarias, (como es caso obvio) no alcanzará resultados aunque haya tenido buenas intenciones. Si, por el contrario, dispone de capacidades y actúa en el momento, pero no se compromete con el proyecto, puede que alcance resultados. El unico inconveniente es que su falta de motivación le impedirá innovar o proponer cosas más allá de las impuestas por su jefe. Si, por el contrario, el profesional tiene capacidades y compromiso, pero cuando actúa ya ha pasado el momento, tampoco obtendrá los resultados deseados por la sencilla razón de que alguno se le ha podido adelantar”. (p. 67-68)

El desempeño laboral debe suponer el lograr metas y obtener resultados deseados, lo cual compromete al docente a la obtención de conocimiento y regularizarlo en su diario vivir laboral. Así mismo, Jericó (2001) afirma: “obtiene los mayores resultados a través de la

interacción”. (p. 77) Si se desea alcanzar la meta y obtener los resultados deseados se debe interactuar desde un inicio de labores.

Alles (2004) indica que se debe trabajar en base a objetivos “nos proponemos definir las competencias cardinales y específicas de la organización en función de los objetivos estratégicos, la misión y la visión”. Por lo tanto, es importante trabajar para el cumplimiento de las metas institucionales, lo cual daría consecución a la misión y visión que se pretende alcanzar como institución.

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Cuál es la propuesta de un plan de inducción que contribuye a mejorar el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Santa María del Fiat, Santa Elena, Ecuador, 2017?

#### **1.5. Justificación del estudio**

Para plantear la utilidad de este trabajo se tomará como referencia varios *Criterios para evaluar la importancia potencial de una investigación*, que han sido adaptados por Ackoff (1973) y Miller & Salkind (2002) citados por Hernández, Fernández y Baptista (2007), siendo estas:

**Conveniencia:** este proyecto investigativo es beneficioso en el sector donde se desarrolla porque no se cuenta con un plan para la inducción de docentes nuevos que ingresan a una institución educativa.

**Relevancia social:** en este aspecto el plan de inducción será de gran trascendencia puesto que beneficiará a toda la comunidad educativa, porque pretende capacitar a docentes en los aspectos importantes que debe desarrollar en la institución para cumplir su labor. Con ello se beneficiarán estudiantes y docentes de la Unidad Educativa Santa María del Fiat, a la vez que servirá como guía para otras instituciones educativas cercanas que deseen aplicar el modelo de inducción.

**Implicaciones prácticas:** en la Unidad Educativa Santa María del Fiat existe personal docente que dicta capacitaciones pedagógicas a otros docentes que están inmersos en concursos de mérito y oposición para ingreso al magisterio fiscal, con lo cual se pretende proponer la aplicación de este plan en sus propias instituciones.

**Valor teórico:** este plan pretende ayudar en la capacitación del personal que necesita conocimiento de procedimientos a seguir en su institución, llegando a constituirse en el patrón o modelo a seguir en su lugar de trabajo para cumplir con la misión y visión de la misma.

**Utilidad metodológica:** se manifestarán los métodos y procesos que ayudarán al docente en el transcurso de su iniciación en el nuevo lugar de trabajo.

Se puede expresar que en la institución donde se detectó este problema causará un gran impacto puesto que no se cuenta con este plan y, por lo general, se toma ejemplos de otras instituciones donde, en período de vacaciones, el personal docente realiza visitas institucionales a otra región del país para socializar formatos, planificaciones, métodos, mismos que se los acoge en su lugar de trabajo y son desconocidos por los docentes que no laboran en ella. Cada año, los profesores que pertenecen a la institución en estudio, en cumplimiento a las actividades propuestas en el plan de la Comisión Pedagógica Institucional, realizan pasantías de aprendizaje en escuelas y colegios de la Región Interandina (Quito, Ambato) y con previo aviso son atendidos por las autoridades y docentes de esas instituciones que ya llevan un proceso de enseñanza-aprendizaje por empezar su ciclo educativo con meses de anticipación a diferencia del ciclo de la Región Costa. El conocimiento que se adquiere en estas pasantías resultan provechosas para los docentes que las reciben; sin embargo, cada año hay ingreso de nuevos docentes y como es de esperarse, han perdido esta capacitación y solo deben adaptarse a los procesos, formatos y manuales que se han establecido.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general**

La propuesta de un plan de inducción contribuirá al mejoramiento del desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Santa María del Fiat, Santa Elena, Ecuador, 2017.

### **1.6.2. Hipótesis específicas**

La propuesta de un plan de inducción contribuirá a mejorar el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Santa María del Fiat en el proceso de adaptación laboral.

El desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Santa María del Fiat se optimizará con la propuesta de un plan de inducción.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Proponer un plan de inducción que contribuya a mejorar el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Santa María del Fiat, Santa Elena, Ecuador, 2017.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

Evaluar el nivel de conocimiento respecto a los procesos institucionales que poseen los docentes de la Unidad Educativa Santa María del Fiat.

Determinar la situación actual del desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Santa María del Fiat.

Establecer las habilidades laborales desarrolladas en los docentes de la Unidad Educativa Santa María del Fiat.

Validar por expertos la propuesta del plan de inducción para mejorar el desempeño laboral docente de la Unidad Educativa Santa María del Fiat.



## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

#### Diseño

El término “*diseño*” según Hernández Sampieri (2014) se refiere a un “plan o estrategia” adecuado para la obtención de información con el objetivo de encontrar la respuesta al problema planteado. El diseño se constituye en base primordial para conducir la investigación y lograr obtener los datos y resultados, a fin de que estos permitan establecer conclusiones oportunas que aporten estrategias adecuadas para mejorar esta problemática, tal como indica Hernández, Fernández & Baptista (2010) al afirmar que al referirse a este término se está tratando de un plan o estrategia para obtener la información deseada. (p. 120) De esta forma, la presente investigación se fundamenta en un “**paradigma positivista**” es decir que se debe “poner a prueba esta teoría mediante la verificación de sus hipótesis”, siendo estas la “guía para la investigación realizada”. Del Río (2013).

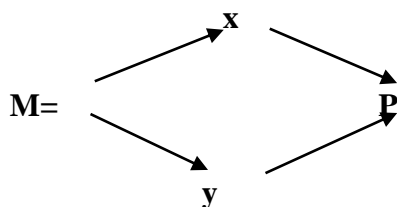
Así mismo, se fundamenta en una **metodología de enfoque cuantitativo** porque está vinculada con la pregunta de investigación de este trabajo, permitiendo establecer una respuesta entorno a la inducción y la forma de mejorar el ejercicio laboral de los docentes de la Unidad Educativa Santa María Del Fiat. Tras recoger datos relevantes, se los manipuló de tal forma que fueron sometidos al tipo de análisis oportuno, a fin de dar un resultado al problema de investigación (Del Río, 2013, pág. 13). Por consiguiente, se considera como investigación cuantitativa, debido a que los datos que se recabaron apuntaron a la necesidad de contar con un plan estratégico de inducción dentro de la institución, es decir, asume una realidad estable.

Esta investigación se presenta con un **nivel descriptivo-propositivo**; descriptivo porque Sarabia (2013) menciona que el término describir se refiere a representar cabalmente una cosa, ordenando y codificando la información disponible “acerca del sujeto, objeto, fenómeno o parcela de la realidad” (p. 51), y propositivo porque según Hurtado de Barrera (2010) define “como el objetivo de diseñar o crear propuestas dirigidas a resolver determinados situaciones”. (p.133) Por tanto, este trabajo pretende proponer un plan de inducción orientado al mejoramiento del desempeño docente en la Unidad Educativa Santa María del Fiat como una nueva forma o estrategia de capacitación inicial a los docentes que ingresan a la institución.

## Tipo

Se plantea una investigación de **tipo de estudio no experimental**, para lo cual Hernández, Fernández, & Baptista (2001) acotan que en este tipo de investigación no se manejan las variables intencionadamente, es decir que son vistos en su realidad, donde el indagador no controla directamente las variables ni puede influir en ellas.

En vista de ello, el diseño que corresponde es el siguiente:



Donde:

M= muestra

x= variable independiente (plan de inducción)

y= variable dependiente (desempeño laboral)

P= propuesta

## 2.2. Variables, operacionalización

Para una mayor comprensión de este apartado de la investigación, debe tenerse claro el concepto de variable, según Hernández, Fernández, & Baptista (2010) quienes acotan:

“Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse. Ejemplos de variables son el género, la motivación intrínseca hacia el trabajo, el atractivo físico, el aprendizaje de conceptos, la religión, la resistencia de un material, la agresividad verbal, la personalidad autoritaria, la cultura fiscal y la exposición a una campaña de propaganda política. El concepto de variable se aplica a personas u otros seres vivos, objetos, hechos y fenómenos, los cuales adquieren diversos valores respecto de la variable referida. Por ejemplo, la inteligencia, ya que es posible clasificar a las personas de acuerdo con su inteligencia; no todas las personas la poseen en el mismo nivel, es decir, varían en ello”. (pág. 93).

Las variables expuestas están ligadas al desarrollo de una respuesta a la pregunta de investigación, teniendo como variable independiente la propuesta de un plan de inducción y su variable dependiente el desempeño laboral, esto teniendo en cuenta los objetivos, mismos

que giran en torno a evaluar el desempeño profesional de los docentes de la institución y cómo afectaría este si se cumple el plan de inducción.

Pérez, J; Merino, M. (2015) indican que la variable independiente “determina el valor” de la otra variable, es así que en el tema de esta investigación se puede argumentar que la propuesta del plan de inducción influiría en la otra variable, en este caso, el desempeño laboral. Así mismo, definen como variable dependiente a “la magnitud cuyo valor depende de la otra”.

Ramírez (s/f) manifiesta que las variables, sean estas dependientes o independientes, se refieren a “sets de atributos lógicos” cuyo objetivo es la observación y medición como elementos cambiantes en las investigaciones científicas o sociales, específicamente sobre la variable dependiente indica que ésta es cambiante porque el comportamiento termina afectado por los elementos manipulados por el experimentador. La variable independiente no se ve afectada por la otra variable, puede ser manejada o manipulada, es controlada. En cambio, la variable dependiente es afectada o manipulada como factor cambiante.

Teniendo este precedente, para este trabajo se presentan las siguientes variables:

**Variable independiente (1):** Propuesta de un plan de inducción

**Variable dependiente (2):** Desempeño laboral

### ***Definición conceptual***

#### **Variable independiente: Propuesta de un plan de inducción**

La Real Academia Española (RAE) define a la inducción como la acción y efecto de inducir o conducir a alguien o algo y darle motivo para ello, este concepto supone la capacitación a una persona, hacerlo apto o habilitarlo para realizar una actividad. La inducción docente es, según lo antes mencionado, la habilitación que se realiza para que un nuevo docente está apto o capacitado para ejercer la función designada en una nueva institución.

La inducción docente supone el conocimiento de aspectos fundamentales que rigen su quehacer educativo y que se verán reflejados en su propio desarrollo social y a la vez en el desarrollo educativo de sus educandos. El objetivo de la inducción es favorecer el ingreso y la vinculación del docente a su nuevo lugar de trabajo y que no se vean afectados los estudiantes por el desconocimiento de procesos por parte de los docentes.

Este plan inductivo tiene sus ventajas, por ejemplo, cuando el docente recepta más información respecto a su función y a las diferentes comisiones internas, más fácil será el proceso de adaptabilidad; además, habrá más compromiso desde un principio con las actividades que deben realizar, haciendo que las realicen de forma eficiente. Por otra parte, se incrementará el sentido de pertinencia con su nueva institución. De esta forma se puede evitar errores de desempeño de sus funciones porque ya conocerá de antemano los procesos a seguir y se notará el buen desempeño laboral causando bienestar personal y colectivo porque el docente estará motivado y preparado para asumir su rol. Dentro de la variable del plan de inducción y con respecto a la investigación, se han incluido las siguientes dimensiones: procesos institucionales, desarrollo curricular, liderazgo profesional; estos con el propósito de formar las cuestiones a investigar en los sujetos pertenecientes a la población, a la vez que permiten mantener una estratificación de categorías de preguntas en determinados temas, mismos que son diferenciados en la categoría de “indicadores” presentes en el cuadro de operacionalización expuesta más adelante.

#### **Variable dependiente: Desempeño laboral de los docentes**

Chiavenato (2002) define al desempeño laboral como “la eficacia del empleado” para el desarrollo de sus funciones encomendadas puesto que es imprescindible para la labor que desempeña en el campo educativo. La motivación que tenga el docente se verá reflejada en la actitud y predisposición para dar, no solo lo que se pida, sino lo necesario para elevar la calidad de educación.

Esteve (2003) indica que las innovaciones que está llevando a cabo la educación desde los últimos treinta años, plantean dificultades como la carencia de preparación, para enfrentar estos nuevos desafíos, por lo que el docente debe buscar un autoaprendizaje para desempeñar bien su labor como orientador de estudiantes.

Asimismo, en este segmento, se han determinado las siguientes dimensiones con la intención de establecer las interrogantes hacia los sujetos pertenecientes o vinculados a la población objeto de estudio de la investigación, de esta forma se tiene: habilidades desarrolladas, adaptabilidad, comportamientos y resultados.

**Tabla 1: Cuadro de operacionalización de las variables: Encuesta a docentes**

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Plan de inducción	Potenza (2013) afirma: “La inducción es el proceso inicial por medio del cual se proporcionará al nuevo empleado la información básica que le permitirá integrarse rápidamente al lugar del trabajo”	Para medir la variable plan de inducción se realizó una encuesta a los docentes sobre la aplicación de un plan orientador de las acciones, estrategias y procesos que se desarrollan en la institución.	Procesos institucionales	-Capacitación docente continua  -Plan de inducción  -Desarrollo de misión y visión institucional  -Manuales institucionales  -Procesos internos	¿Recibió capacitación necesaria sobre el trabajo a realizar cuando ingresó a la institución?  ¿Cuenta la institución con un plan de inducción docente?  ¿Conoce y aplica la misión y visión institucional?  ¿Dispone la institución de manuales para la práctica de la gestión docente?  ¿La institución brinda capacitación sobre la deontología concerniente a su profesión?	ORDINAL  Escala de Likert  Frecuencia:  Completamente en desacuerdo  En desacuerdo  De acuerdo  Totalmente de acuerdo
			Desarrollo curricular	-Currículo vigente	¿Conoce y domina el currículo vigente de las asignaturas que imparte?  ¿Los docentes que ingresaron después que Ud. conocen a cabalidad el currículo?	

				-Formatos  -Documentos pedagógicos	¿Al ingresar a la institución le hicieron conocer los formatos de planificación, evaluación, informes u otros utilizados? ¿Domina eficazmente los formatos que se aplican en la institución?  ¿Presenta la documentación pedagógica requerida a tiempo y sin complicaciones?	
			Liderazgo profesional	-Competencia laboral  -Compromiso organizacional  -Expectativas de aprendizaje	¿Se considera su opinión para la toma de decisiones en la institución?  ¿Aborda frecuentemente a quienes tienen más tiempo de permanencia en la institución para conocer procesos a seguir?  ¿Colabora conscientemente en la práctica educativa?  ¿Lidera alguna comisión institucional?	
<b>Variable 2</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>
Desempeño laboral	(Robbins, 2004) menciona: “El	Para medir la variable desempeño	Habilidades desarrolladas	-Desarrollo de capacidades	¿Se siente capacitado para realizar todas las actividades propuestas en la institución?	ORDINAL

	desempeño laboral es un conjunto de habilidades o destrezas físicas e intelectuales que necesitan los trabajadores para desempeñarse dentro de una organización”	laboral se realizó una encuesta a los docentes de la institución y según los resultados obtenidos se procederá a realizar la evaluación.		-Conocimiento del cargo a desempeñar	¿Ejecuta a cabalidad su rol en la institución? ¿La institución propone actividades buscando la mejora de la práctica docente? ¿Domina los manuales, reglamentos y sistemas propios de la institución?	Escala de Likert  Frecuencia:  Completamente en desacuerdo  En desacuerdo  De acuerdo  Totalmente de acuerdo
				-Desarrollo organizacional	¿Puede organizar y distribuir su jornada laboral diaria sin ningún contratiempo?	
			Adaptabilidad	-Aprendizaje cooperativo	¿Las autoridades institucionales ayudaron a su adaptación laboral? ¿Los docentes con más años de permanencia en la institución ayudaron a su adaptación laboral?	
				-Clima laboral	¿Se adaptó fácilmente a su nuevo lugar de trabajo? ¿Percibe un excelente clima laboral en la institución?	
				-Entorno de aprendizaje adecuado	¿El entorno laboral es óptimo para el aprendizaje docente?	

			Comportamientos	-Cooperación -Trabajo en equipo  -Comunicación interna  -Conducta responsable	¿La institución promueve la colaboración entre docentes?  ¿Existe una excelente comunicación interna entre el personal docente de la institución?  ¿Aprecia una conducta responsable en el personal docente de la institución?	
			Resultados esperados	-Capacitación  -Calidad de trabajo	¿Considera útil contar con un plan de inducción institucional?  ¿Siente absoluta satisfacción al realizar todas las actividades programadas en la institución?	

**Elaborado por:** Lic. Noemí Feijoó Gómez. Lic. Joffre Panchana Carlo.

**Fuente:** Trabajo de tesis



**Tabla 2: Cuadro de operacionalización de las variables: Entrevista a directivos**

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Plan de inducción	Potenza (2013) afirma: “La inducción es el proceso inicial por medio del cual se proporcionará al nuevo empleado la información básica que le permitirá integrarse rápidamente al lugar del trabajo”	Para medir la variable plan de inducción se realizó una entrevista al directivo sobre la aplicación de un plan orientador de las acciones, estrategias y procesos que se desarrollan en la institución.	Procesos institucionales	-Capacitación docente continua  -Plan de inducción  -Desarrollo de misión y visión institucional  -Manuales institucionales  -Procesos internos	¿Imparte capacitación necesaria sobre el trabajo a realizar cuando un docente ingresa a la institución?  ¿Cuenta la institución con un plan de inducción docente?  ¿Los docentes de su institución conocen y aplican la misión y visión institucional?  ¿Dispone la institución de manuales para la práctica de la gestión docente?  ¿La institución brinda capacitación sobre la deontología concerniente al rol docente?	ORDINAL  Escala de Likert  Frecuencia:  Si No Rara vez
			Desarrollo curricular	-Currículo vigente	¿Los docentes de su institución conocen y dominan el currículo vigente de las asignaturas que imparten?  ¿Los docentes que ingresaron después que Ud. a la institución conocen a cabalidad el currículo?	

				<p>-Formatos</p> <p>¿El personal docente de su institución conoce los formatos de planificación, evaluación, informes u otros?</p> <p>¿El personal docente domina eficazmente los formatos que se aplican en la institución?</p>	
				<p>-Documentos pedagógicos</p> <p>¿El personal docente de su institución presenta la documentación pedagógica requerida a tiempo, sin complicaciones y alineados al currículo?</p>	
			Liderazgo profesional	<p>-Competencia laboral</p> <p>¿Considera la opinión del personal docente para la toma de decisiones en la institución?</p> <p>¿Admite la sugerencia de quienes tienen más tiempo de permanencia en la institución para considerar procesos a seguir?</p> <p>-Compromiso organizacional</p> <p>¿Los docentes de su institución colaboran conscientemente en la práctica educativa?</p> <p>-Expectativas de aprendizaje</p> <p>¿Permite que los docentes lideren alguna comisión institucional?</p>	

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño laboral	(Robbins, 2004) menciona: “El desempeño laboral es un conjunto de habilidades o destrezas físicas e intelectuales que necesitan los trabajadores para desempeñar-se dentro de una organización”	Para medir la variable desempeño laboral se realizó una encuesta a los docentes de la institución y según los resultados obtenidos se procederá a realizar la evaluación.	Habilidades desarrolladas	-Desarrollo de capacidades	¿Los docentes están capacitados para realizar todas las actividades propuestas en la institución?	ORDINAL  Escala de Likert  Frecuencia:  Si No Rara vez
				-Conocimiento del cargo a desempeñar	¿Los docentes ejecutan a cabalidad su rol en la institución? ¿La institución propone actividades concernientes a la mejora de la práctica docente? ¿Los docentes dominan los manuales, reglamentos y sistemas propios de la institución?	
				-Desarrollo organizacional	¿Los docentes organizan y distribuyen su jornada laboral diaria sin ningún contratiempo?	
			Adaptabilidad	-Aprendizaje cooperativo	¿Apoya en la adaptación laboral de los nuevos docentes? ¿Permite al personal docente con más años de permanencia en la institución ayudar a la adaptación laboral de los docentes nuevos?	
				-Clima laboral	¿Los nuevos docentes se adaptan fácilmente a su lugar de trabajo?	

				-Entorno de aprendizaje adecuado	¿Percibe un excelente clima laboral en la institución?  ¿El entorno laboral es óptimo para el aprendizaje de los nuevos docentes?	
			Comportamientos	-Cooperación -Trabajo en equipo  -Comunicación interna  -Conducta responsable	¿La institución promueve el trabajo colaborativo en el personal docente, administrativo y de servicio?  ¿Existe una excelente comunicación interna entre el personal docente de la institución?  ¿Aprecia una conducta responsable en el personal docente de la institución?	
			Resultados esperados	-Capacitación  -Calidad de trabajo	¿Considera útil contar con un plan de inducción institucional?  ¿El personal docente demuestra absoluta satisfacción al realizar todas las actividades programadas en la institución?	

**Elaborado por:** Lic. Noemí Feijoó Gómez. Lic. Joffre Panchana Carlo.

**Fuente:** Trabajo de tesis

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población

Tamayo y Tamayo (2004) se refieren a la población como “la totalidad del fenómeno” que es objeto de estudio en el que las unidades de población tendrían características similares que son tratadas y estudiadas para dar “origen a los datos de la investigación”; de igual forma, Hernández, Fernández, & Baptista (2014) refiere: “la población es el total de elementos a investigar” (p.191). Fernández & Díaz (2001) mencionan que: “la población representa el conjunto grande de individuos que deseamos estudiar y generalmente suele ser inaccesible”, es por eso que aparte de establecer una población para una investigación, es de vital importancia el tipo de muestreo que se ejecute, puesto que de este forma se estará limitando el índice de personas a participar en el proceso investigativo, y esto a su vez repercutirá en el alcance de datos y/ los resultados de la misma. Cabe señalar, que cuando se realiza una investigación se tienen en cuenta las características esenciales de selección de población, por ejemplo: tiempo, espacio, homogeneidad y cantidad.

Ahora bien, relacionándolo con el caso presente, se tiene que la institución cuenta con un total de personas involucradas de un número considerable de 1258 personas, que incluye a 2 miembros directivos, 4 administrativos, 5 personal de servicio, 49 docentes y 1198 estudiantes de la Unidad Educativa Santa María del Fiat. Para llevar a cabo este proceso e investigación se señaló como población objeto al número de docentes, que en este caso son 49 personas.

**Tabla N° 3**

***Población de la Unidad Educativa Santa María del Fiat***

NIVEL	CANTIDAD DE DOCENTES		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Inicial	0	3	3
Preparatoria		2	2
Básica elemental		6	6
Básica media	6	4	10
Básica superior	5	7	12
Bachillerato	10	6	16
Total de muestra	21	28	<b>49</b>

**Elaborado por:** Lic. Noemí Feijoó Gómez, Lic. Joffre Panchana Carlo.

**Fuente:** Unidad Educativa Santa María del Fiat, Estadística 2017.

### 2.3.2. Muestra

La muestra según Tamayo (2013) es una parte de la población que es tomada para hacer el estudio, esta resulta ser “representativa de la población”, este factor permite la delimitación de las personas a estudiar en la investigación, puesto que no sería accesible mantener a la población entera en el proceso, mucho menos si esta es amplia. Así mismo, Hernández, Fernandez, & Baptista (2014) afirmaron: “es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tienen que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población”. (p.173)

Tomando en cuenta este precedente, para esta investigación, se tomará como muestra a los 49 docentes de la Unidad Educativa Santa María del Fiat, entre fiscales con nombramiento definitivo, fiscales con nombramiento provisional, contratados por el Ministerio de Educación y contratados por la Fundación Santa María del Fiat, quienes por poseer un criterio profesional se prevé ofrecerán la información pertinente a esta investigación de forma relevante.

Para determinarla, se puede argumentar que el tamaño de la muestra prevalece en la actitud de veracidad, por lo que se procede a trabajar con la totalidad de la muestra, incluyendo a los profesores en todos los niveles educativos.

En este proyecto de investigación se determina la muestra mediante la siguiente fórmula, según la calculadora de muestras de Asesoría Económica & Marketing Copyright 2009:

#### **Ecuación estadística para proporciones poblacionales**

$$n = \frac{z^2 (p * q)}{e^2 + \frac{z^2 (p * q)}{N}}$$

Donde:

n= Tamaño de la muestra

z= Nivel de confianza deseado

p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la población

**Tabla N° 4**

***Cálculo automático del tamaño de la muestra de docentes de la Unidad Educativa Santa María del Fiat***

<b>Margen de error</b>	5%	Menores márgenes de error requieren mayores muestras.
<b>Nivel de confianza</b>	95%	Cuanto mayor sea el nivel de confianza, mayor tendrá que ser la muestra.
<b>Población</b>	49	Números de personas que componen la población a las que se desea inferir los resultados.
<b>Tamaño de la muestra</b>	44	

**Elaborado por:** Lic. Noemí Feijoó Gómez, Lic. Joffre Panchana Carlo.

**Fuente:** Calculadora de muestras [http://www.corporacionaem.com/tools/calc\\_muestras.php](http://www.corporacionaem.com/tools/calc_muestras.php)

Castro (2003) cita a Hernández: “si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra”. (p.69) Por lo tanto, en este trabajo de investigación se realizará con la población total, es decir, 49 docentes de la Unidad Educativa Santa María del Fiat.

**Tabla N° 5**

***Muestra de la Unidad Educativa Santa María del Fiat***

<b>NIVEL</b>	<b>CANTIDAD DE DOCENTES</b>		
	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>
Inicial	0	3	3
Preparatoria		2	2
Básica elemental		6	6
Básica media	6	4	10
Básica superior	5	7	12
Bachillerato	10	6	16
Total de muestra	21	28	49

**Elaborado por:** Lic. Noemí Feijoó Gómez, Lic. Joffre Panchana Carlo.

**Fuente:** Unidad Educativa Santa María del Fiat, Estadística 2017.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1. Técnica**

Las técnicas permiten que se aplique el método dentro de la investigación, así Baena (2014) señala:

“técnicas para todas las actividades humanas que tienen como fin alcanzar ciertos objetivos, aunque en el caso del método científico, las técnicas son prácticas conscientes y reflexivas dirigidas al apoyo del método (...) La técnica juega un papel muy importante en el proceso de investigación científica, a tal grado que se le puede definir como la estructura del proceso de la investigación científica”. (p.88).

Las técnicas, constituyen un medio empleado para lograr la recolección de información, utilizando un método. Para este trabajo se recolectó la información mediante la técnica de la encuesta dirigida a los 49 docentes para medir la variable Plan de inducción y Desempeño laboral y la entrevista estructurada a las 4 autoridades principales con la que se midió, de la misma manera, las dos variables.

#### **2.4.1.1. La encuesta**

Triola (2013) menciona: “Las encuestas reúnen datos de una porción perteneciente a un grupo más grande, con la finalidad de conocer algo acerca de este último”. (p. 4) La utilización de esta técnica es con el fin de establecer respuestas de forma estandarizada bajo características de dominación de respuestas estereotipadas, y las mismas que permitirán fomentar conclusiones generales de la población en ejecución. Puede decirse, que esta herramienta se muestra arraigada con el concepto básico de la estadística, tal como lo refiere Triola (2013) al mencionar: “Una meta común e importante de la materia de la estadística es la siguiente: aprender acerca de un grupo grande examinando los datos de algunos de sus miembros”. (p. 4)

#### **2.4.1.2. La entrevista**

El Dr. Gil Flores (2008) se refiere a la entrevista como un conjunto de características que “tiene como finalidad conseguir detalles más significativos sobre un problema de estudio a través de la conversación con otra persona o grupo”. La entrevista es una herramienta que permite al entrevistador obtener la información pertinente para conocer perspectivas y opiniones de los entrevistados. El objetivo de la entrevista que se realizará a los directivos será recabar información sobre el actual desempeño docente y la visión que tienen sobre las



actividades programadas para los mismos. Por ser un grupo pequeño (4) la entrevista se realizará a los directivos en su totalidad.

En este trabajo se aplicará una entrevista estructurada a las autoridades del plantel para corroborar las variables, así se la considerará como una vía de acceso a la adquisición de conocimientos referentes a la investigación. Esta entrevista es de carácter cuantitativo, los datos que se manipularán se tratarán o se asociarán con las variables de estudio. Nahoum, Ch. (1990) la define como “un intercambio verbal” con la que se reunirá datos en un “encuentro de carácter privado y cordial”, esto servirá en la recolección de información sobre un “problema específico”. (p.46) Los datos que se recogerán serán analizados y convertidos en numéricos para evaluar el criterio de los directivos frente al desempeño de los docentes de la institución.

#### **2.4.2. Instrumento**

Se denomina instrumento, según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) al: “recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente”. (p. 199) El recurso o instrumento utilizado por los investigadores de este trabajo fue el cuestionario.

##### **2.4.2.1. Cuestionario**

Sierra (2007) menciona: “el cuestionario es el conjunto de preguntas preparadas cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación, para su contestación por la población o su muestra a que se extiende el estudio emprendido” (p.306). En esta investigación se utilizaron cuestionarios, tanto para la encuesta a docentes como para la entrevista estructura a los directivos de la institución, considerando las dos variables y con escala ordinal, basada en la escala de Likert con frecuencias ajustadas a la realidad de la institución.

##### **2.4.3. Validez**

Gallardo (2013) indica que “la validez es el nivel de confianza que se tiene con respecto a la falsedad o veracidad de la investigación”. La veracidad implica principios éticos dentro del recojo, procesamiento y análisis de los datos obtenidos.

Hernández et al. (2014) señalaron:

“se refiere al grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir (...) La validez es una condición de los resultados y no del instrumento en sí. El instrumento no es válido de por sí, sino en función del propósito que persigue con un grupo de eventos o personas determinadas”. (p. 201-202)

Lo antes mencionado alude al propósito que se persigue al validar un instrumento de recojo de información. Para verificar la validez de los instrumentos se ha tomado en cuenta la opinión y valoración de expertos en investigaciones estadísticas así como los factores que inciden en la misma, tales como las implicaciones éticas y requisitos necesarios dentro del desarrollo de la investigación. De esta forma, se tiene a expertos como:

- Dr. Castillo Beltrán, Oswaldo Flavio, PHD
- Lic. Bonilla Rosales, Mirian Edith, MSc.
- Lic. Suárez Albario, Eduardo Moisés. MSc.

Los expertos indicaron que los instrumentos son aplicables para la investigación propuesta, por lo tanto, se procedió a aplicarlos.

#### **2.4.4. Confiabilidad**

Este estudio de investigación basará su confiabilidad en el método de Alfa de Cronbach para sus dos variables e instrumentos. En cuanto a esto, Del Río (2013) señala:

“Coeficiente de medida de consistencia interna de un test o de una prueba. (...) La consistencia interna es un índice tanto de la <<homogeneidad>> de los ítems cuanto de su <<calidad técnica>>. Se basa en las correlaciones entre diversas partes del test, bien entre dos mitades, bien entre todos los ítems. Trata de evaluar si dos mitades del test se comportan como subtests paralelos, o si los ítems del test son paralelos unos a otros”. (p. 7)

De la misma forma, Hernández et al. (2014) refiere: “al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce iguales resultados”. (p. 200)

Para mostrar la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el programa estadístico SPSS, de donde se obtuvieron los siguientes resultados:

**Tabla N° 6****Estadística de confiabilidad en encuesta a docentes (Todas las variables)**

Alfa de Cronbach %	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N° de elementos
0,913	,913	30

**Elaborado por:** Lic. Noemí Feijoó Gómez, Lic. Joffre Panchana Carlo.

**Fuente:** Programa estadístico IBM SPSS Statistics 21.

**Tabla N° 7****Estadística de confiabilidad en entrevista a directivos (Todas las variables)**

Alfa de Cronbach %	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N° de elementos
0,872	,872	30

**Elaborado por:** Lic. Noemí Feijoó Gómez, Lic. Joffre Panchana Carlo.

**Fuente:** Programa estadístico IBM SPSS Statistics 21.

En el cual consta que el Alfa de Cronbach es de: 0,913 para la encuesta a los docentes y 0,872 para la entrevista estructurada a las autoridades de la Unidad Educativa Santa María del Fiat; por lo tanto, se considera que los instrumentos son confiables por su alta validez.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Luego de aplicar la encuesta a los docentes y realizar la entrevista a las autoridades de la Unidad Educativa Santa María del Fiat, previa solicitud y permiso por parte de la autoridad principal y teniendo en cuenta a toda la población, es decir, 49 docentes, se realizó el análisis de datos obtenidos elaborando matrices de frecuencia, cuadros y gráficos estadísticos tomando en cuenta porcentajes y cantidades, este proceso se determinó mediante software estadístico IBM SPSS versión 21.0 para Windows.

A partir de este análisis se formularon apreciaciones objetivas considerando la información presentada mediante tablas, cuadros y gráficos, mismas que fueron analizadas en el programa estadístico IBM SPSS Statistics 21 para Windows y Excel, elaborándose alfa de Cronbach, estadísticos descriptivos, para determinar el vínculo con los objetivos e hipótesis planteadas.

## **Aspectos éticos**

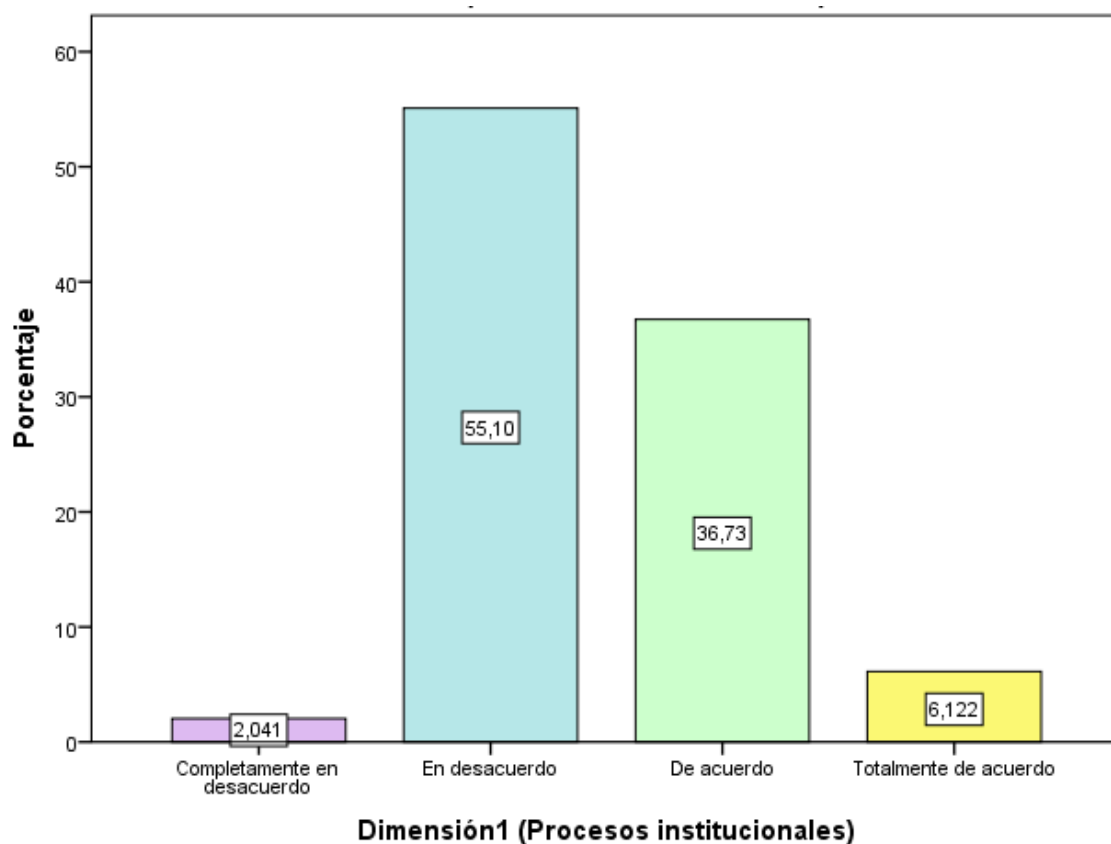
Este proyecto de investigación ha sido planteado en la Unidad Educativa Santa María del Fiat, donde los datos mostrados han sido verificados en el sistema de estadísticas educativas del año 2017, que entró en vigencia en Ecuador a partir del período 2008 – 2009, conocido como AMIE (Archivo Maestro de Instituciones Educativas), que es la fuente donde se recogen los datos de las instituciones educativas públicas y privadas del país; además, se contó con información de fuentes primarias y secundarias, sin descartar las normas y formatos propuestos para esta investigación, entre ellas las Normas APA sexta edición, mismas en la que se ha respetado el derecho de autor empleando la normativa para citas.

En vista de lo antes mencionado, se manifiesta que la recolección de estos datos dentro de la institución de estudio es de absoluta propiedad intelectual de los investigadores. Adicionalmente, los datos obtenidos han sido analizados y procesados en el sistema estadístico IBM SPSS, versión 21,0.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultado de la encuesta realizada a los docentes de la variable: Propuesta de un plan de inducción

**Figura 1. Dimensión 1 Procesos institucionales**



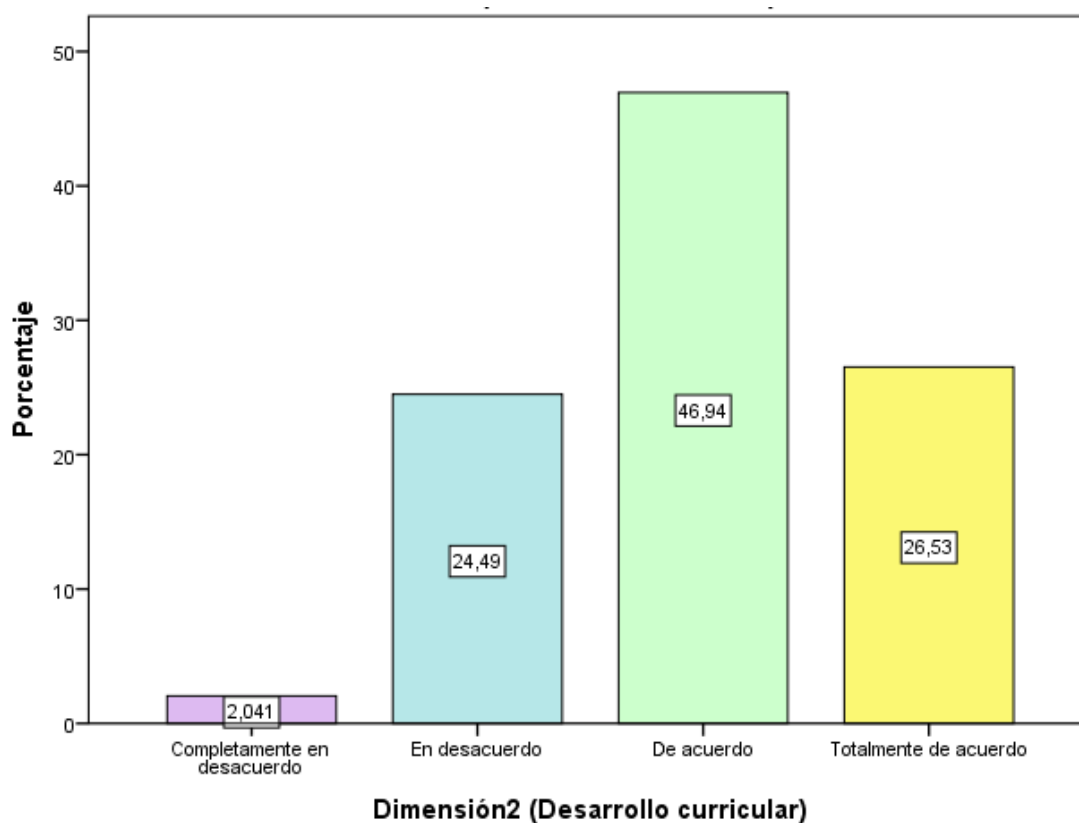
**Elaborado por:** Lic. Noemí Feijoó Gómez, Lic. Joffre Panchana Carlo.

**Fuente:** Encuesta dirigida a estudiantes UESMF

#### **Apreciación:**

- En la figura 1 se aprecia que el rango de mayor porcentaje de docentes están en desacuerdo, con un 55,10% que indican que no recibieron capacitación inicial al ingresar a la institución, lo cual contrasta con el 6,122% que aduce estar totalmente de acuerdo en haber recibido capacitación inicial.

**Figura 2. Dimensión 2 Desarrollo curricular**



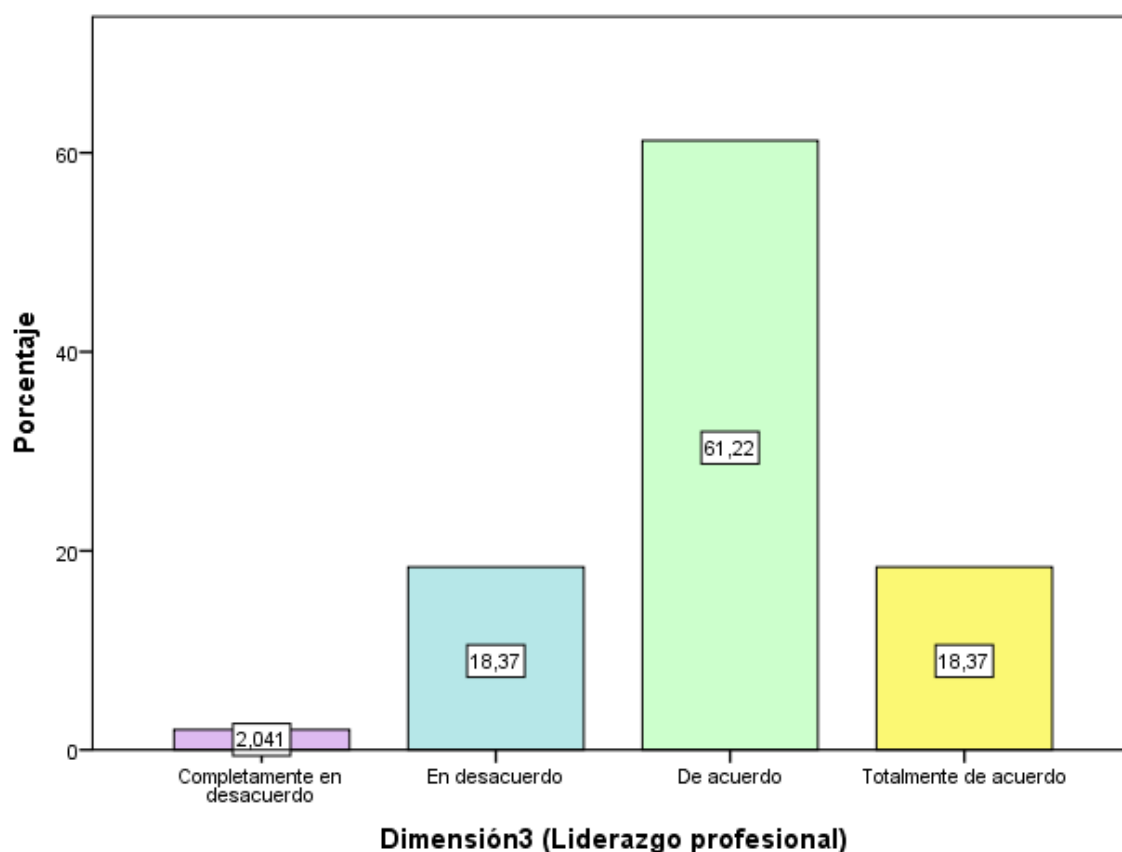
**Elaborado por:** Lic. Noemí Feijoó Gómez, Lic. Joffre Panchana Carlo.

**Fuente:** Encuesta dirigida a estudiantes UESMF

**Apreciación:**

- En la figura 2 se considera que el rango de mayor porcentaje es 46,94% de docentes que indican estar de acuerdo en conocer el currículo vigente, parte importante de las actividades que realizan los docentes, un 2,041% manifiesta estar completamente en desacuerdo, lo cual indica que desconocen el currículo.

**Figura 3. Dimensión 3 Liderazgo profesional**



**Elaborado por:** Lic. Noemí Feijoó Gómez, Lic. Joffre Panchana Carlo.

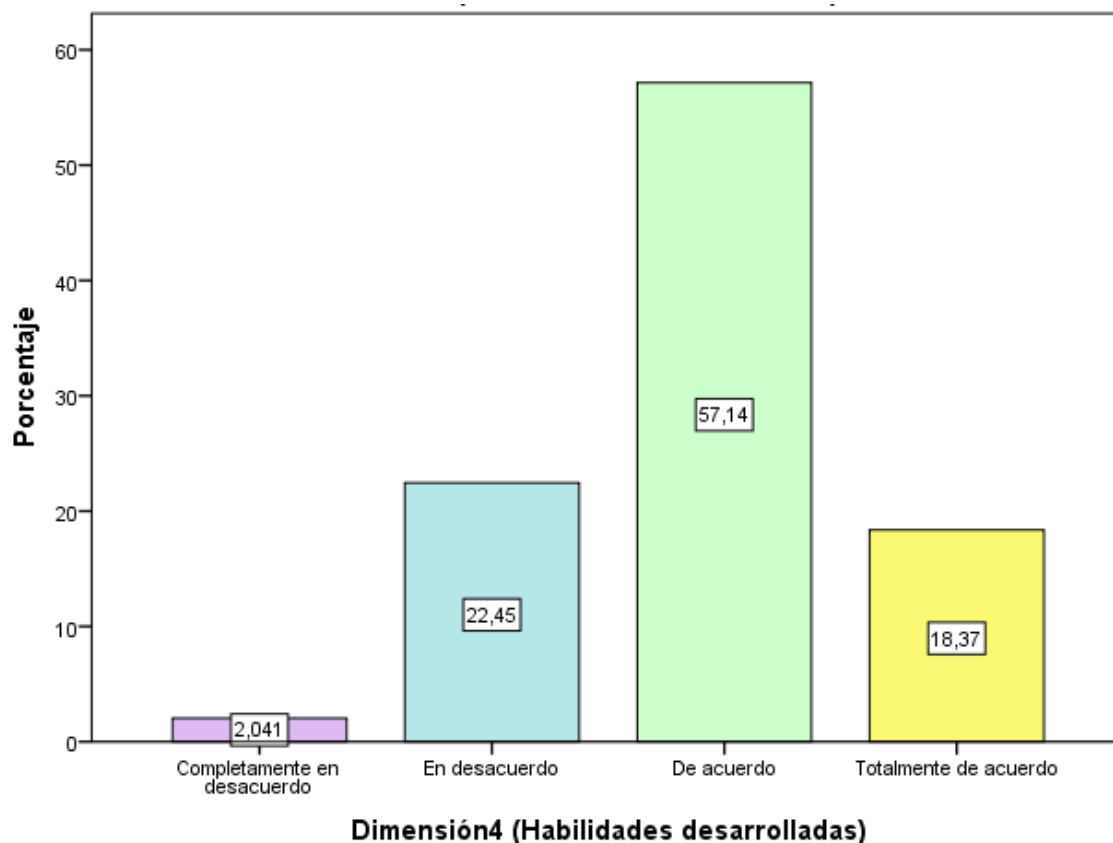
**Fuente:** Encuesta dirigida a estudiantes UESMF

**Apreciación:**

- En la figura 3, el rango de mayor porcentaje es 61,22% de docentes que indican estar inmerso en las decisiones que se llegan a tomar en la institución, a diferencia del 2,041% que manifiesta lo contrario, es decir, están completamente en desacuerdo, lo que equivale a que no se integran a liderar comisiones y actividades de la práctica educativa.

### 3.2. Resultado de la encuesta realizada a los docentes de la variable: Desempeño laboral docente

**Figura 4. Dimensión 4 Habilidades desarrolladas**



**Elaborado por:** Lic. Noemí Feijoó Gómez, Lic. Joffre Panchana Carlo.

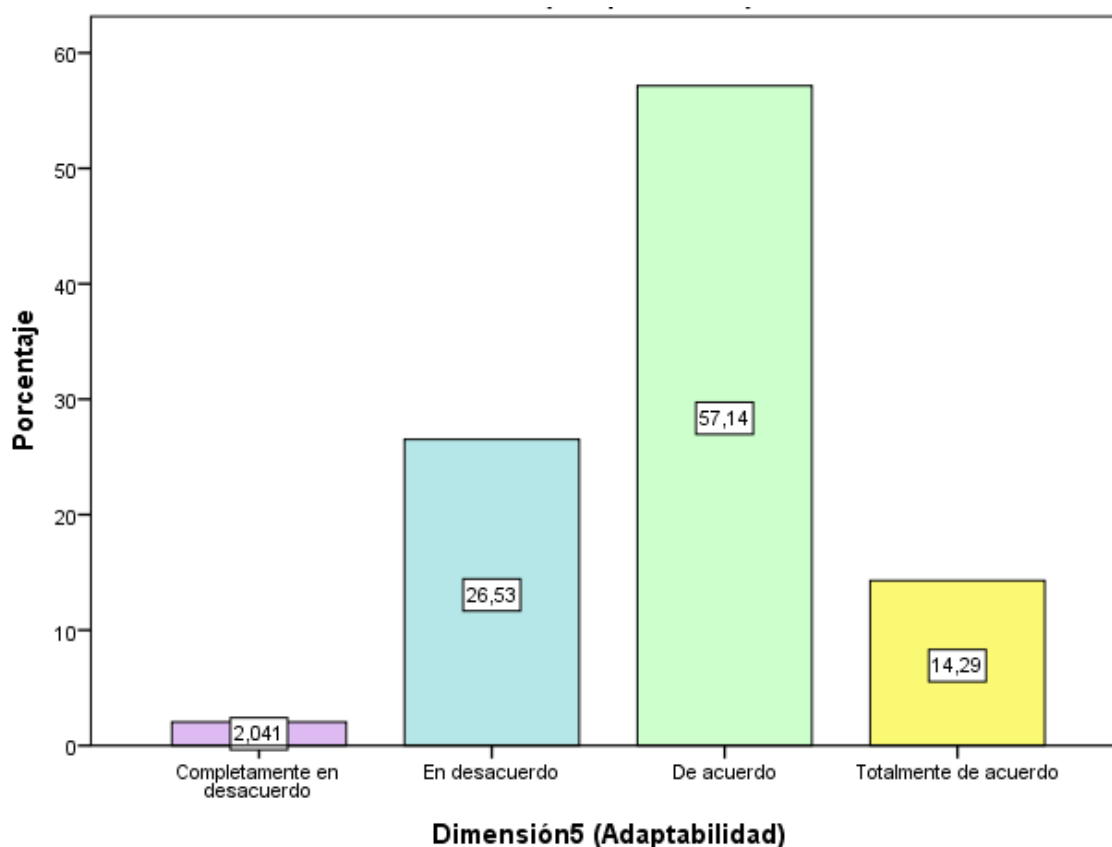
**Fuente:** Encuesta dirigida a estudiantes UESMF

#### **Apreciación:**

- En la figura 4, se aprecia un rango considerable del 57,14% de docentes que indican estar de acuerdo en que en la institución puede desarrollar sus habilidades y dominio de manuales y reglamentos, sin embargo, se tiene que el 2,041% indica estar completamente en desacuerdo en lo antes mencionado.



**Figura 5. Dimensión 5 Adaptabilidad**



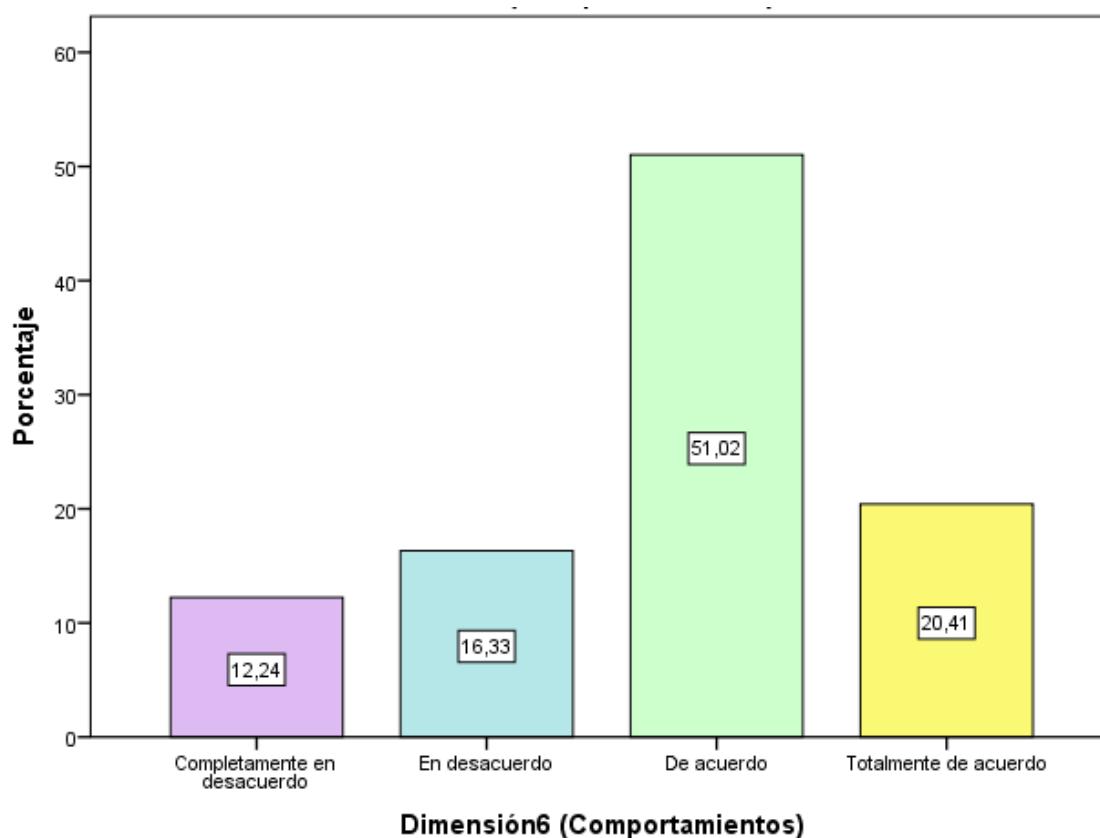
**Elaborado por:** Lic. Noemí Feijoó Gómez, Lic. Joffre Panchana Carlo.

**Fuente:** Encuesta dirigida a estudiantes UESMF

**Apreciación:**

- En la figura 5, el rango de mayor porcentaje 57,14% de docentes que manifiestan estar de acuerdo en que en su lugar de trabajo la adaptación fue fácil y el 2,041% manifiestan estar en completo desacuerdo en que la adaptación en su nuevo lugar de trabajo fue difícil.

**Figura 6. Dimensión 6 Comportamientos**



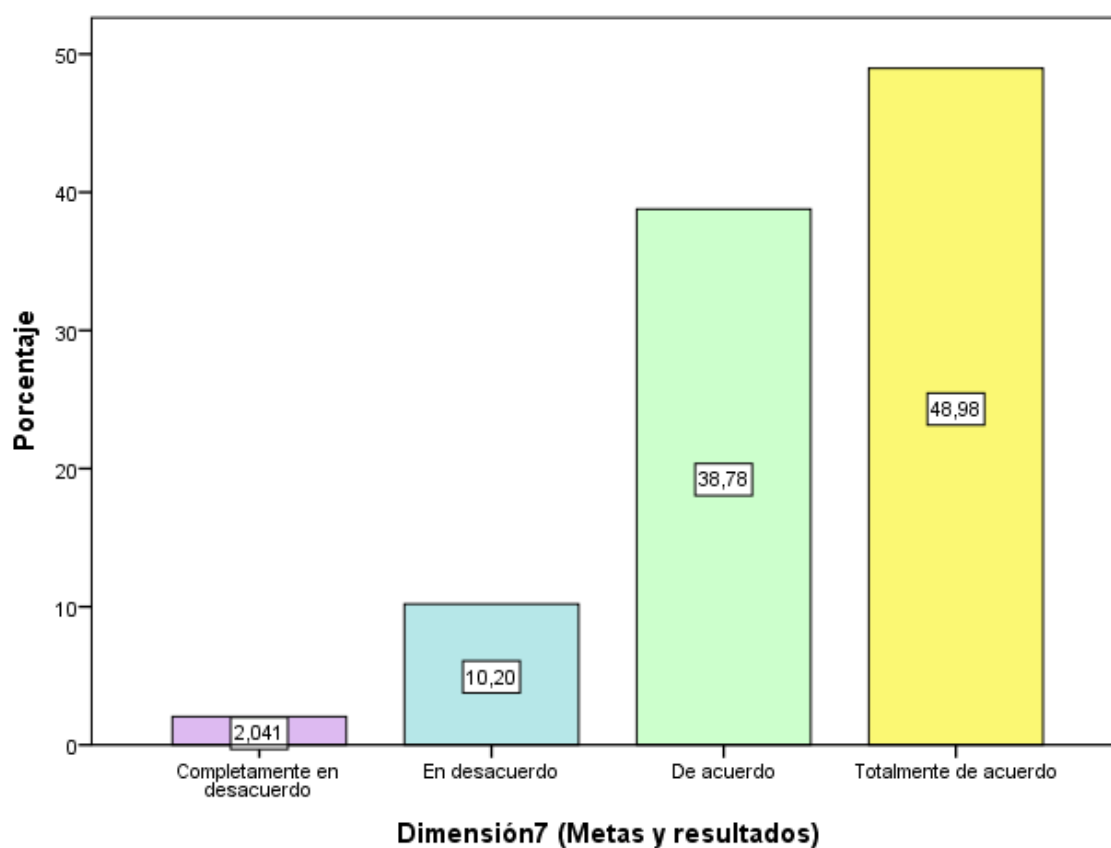
**Elaborado por:** Lic. Noemí Feijoó Gómez, Lic. Joffre Panchana Carlo.

**Fuente:** Encuesta dirigida a estudiantes UESMF

**Apreciación:**

- En la figura 6, el rango de mayor porcentaje 51.02% de docentes indican estar de acuerdo que existe una conducta responsable, de excelente comunicación y colaboración entre docentes, en comparación con el 12,24% que exponen estar en completo desacuerdo porque no existe esta mencionada relación.

**Figura 7. Dimensión 7 Metas y resultados**



**Elaborado por:** Lic. Noemí Feijoó Gómez, Lic. Joffre Panchana Carlo.

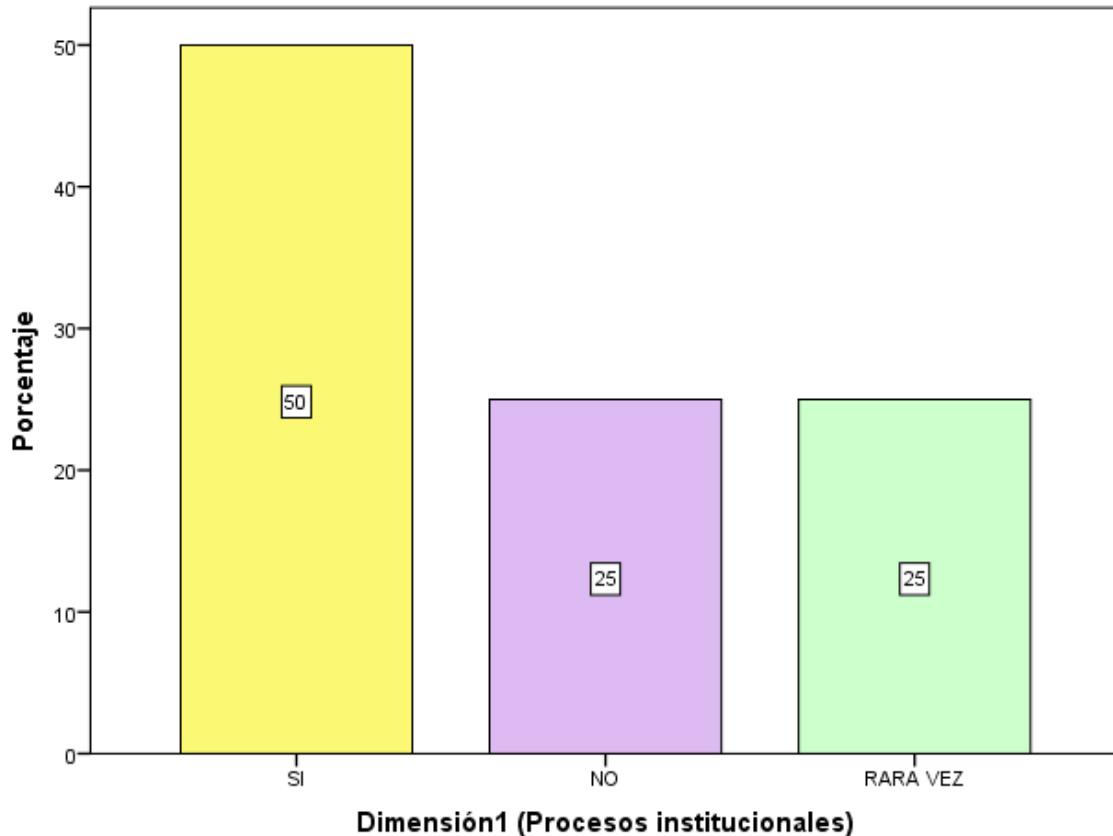
**Fuente:** Encuesta dirigida a estudiantes UESMF

**Apreciación:**

- En la figura 7, se puede evidenciar que el rango mayor es 48,98% de docentes que manifiestan estar totalmente de acuerdo en que un plan de inducción resultaría útil para mejorar el desarrollo de actividades programadas en la institución, a diferencia del 2,041% que dicen estar completamente en desacuerdo con esta aseveración.

### 3.3. Resultado de la entrevista realizada a los directivos de la variable: Propuesta de un plan de inducción

**Figura 8. Dimensión 1 Procesos institucionales**



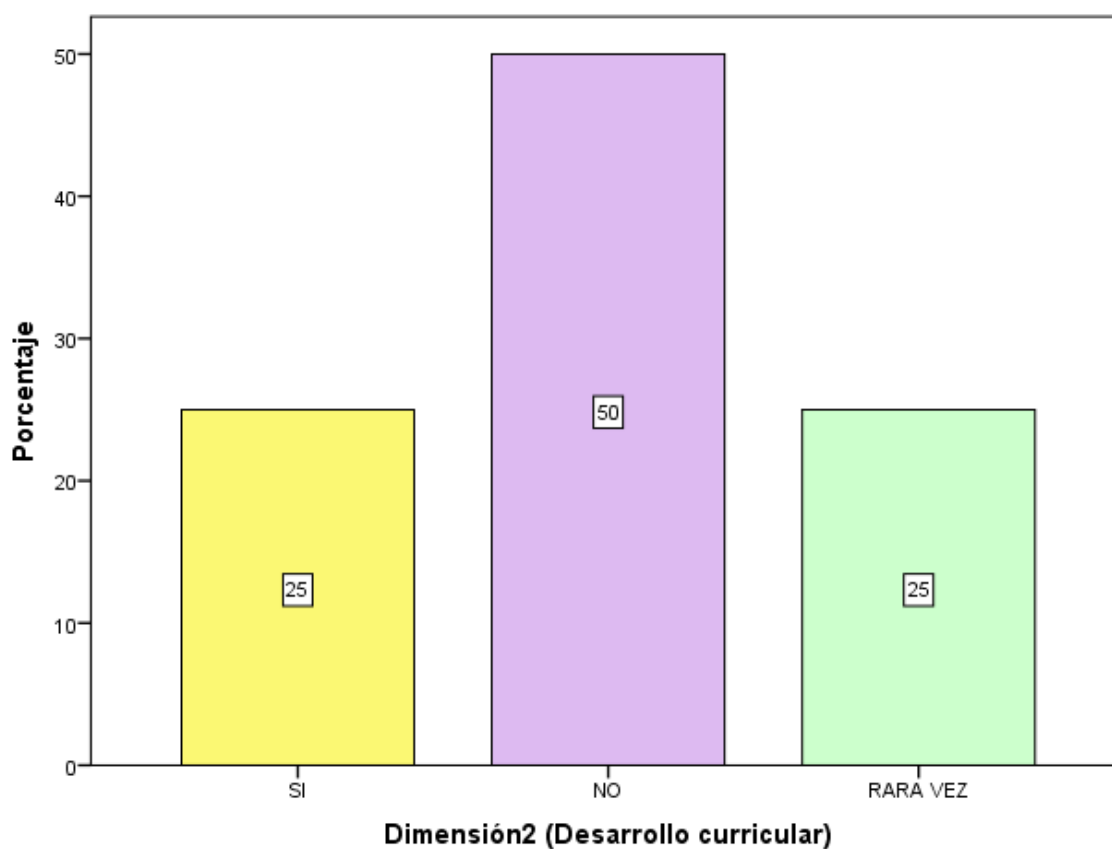
**Elaborado por:** Lic. Noemí Feijoó Gómez, Lic. Joffre Panchana Carlo.

**Fuente:** Encuesta dirigida a estudiantes UESMF

**Apreciación:**

- En la figura 8 se aprecia que el rango de mayor porcentaje es 50% de los directivos que manifiestan que si han brindado capacitación inicial a los docentes al ingresar a la institución, lo cual contrasta con el 25% que niega haber capacitado en temas como misión, visión y deontología de los docentes.

**Figura 9 Dimensión 2 Desarrollo curricular**



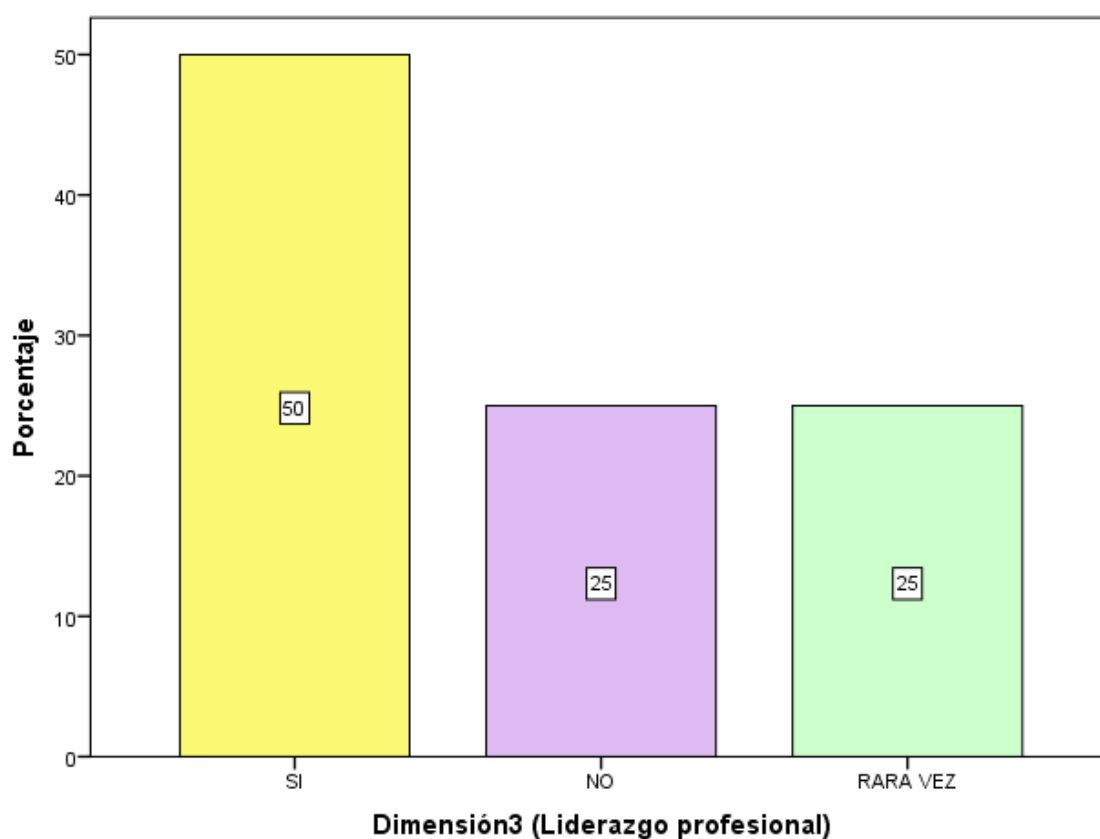
**Elaborado por:** Lic. Noemí Feijoó Gómez, Lic. Joffre Panchana Carlo.

**Fuente:** Encuesta dirigida a estudiantes UESMF

**Apreciación:**

- En la figura 9 se considera que el rango de mayor porcentaje es 50% de directivos que indican que los docentes no conocen el currículo vigente, parte importante para realizar las actividades, frente a un 25% que manifiesta que rara vez los docentes conocen el currículo.

**Figura 10. Dimensión 3 Liderazgo profesional**



**Elaborado por:** Lic. Noemí Feijoó Gómez, Lic. Joffre Panchana Carlo.

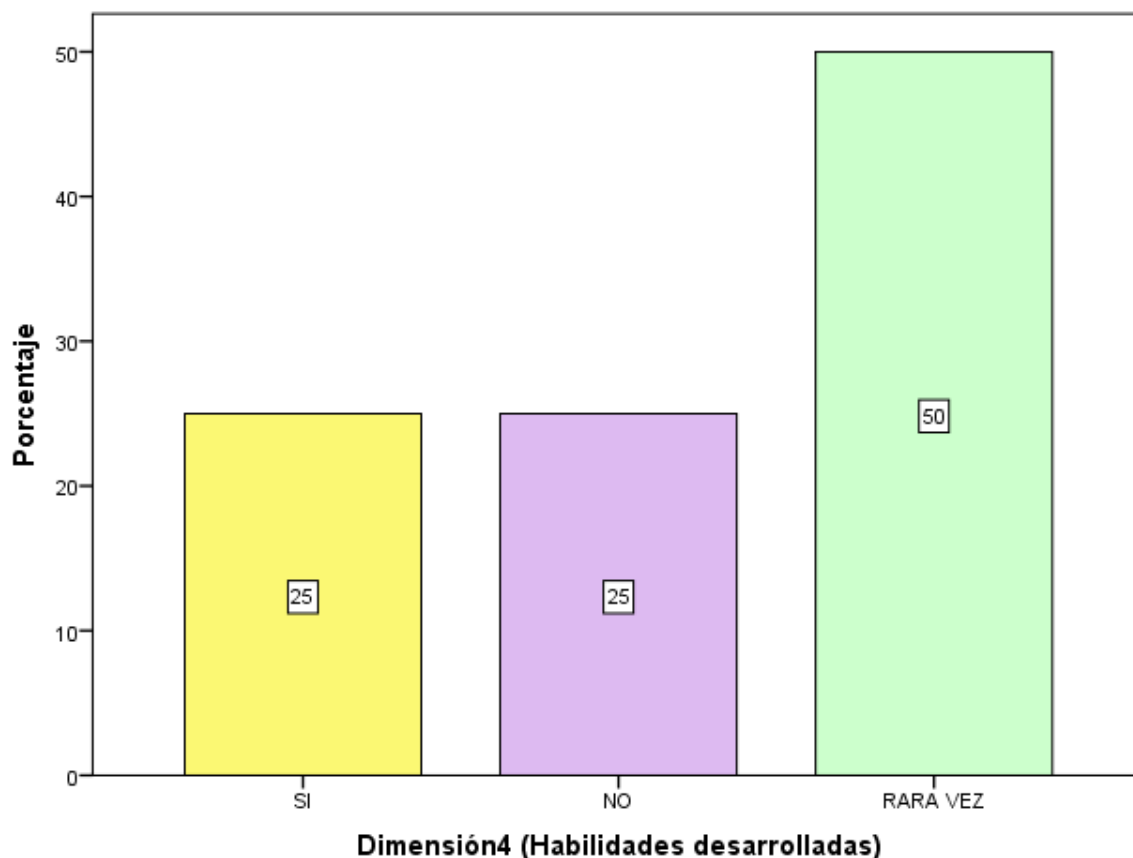
**Fuente:** Encuesta dirigida a estudiantes UESMF

**Apreciación:**

- En la figura 10, el rango de mayor porcentaje es 50% de directivos que indican que los docentes si están inmersos en las decisiones que se llegan a tomar en la institución, a diferencia del 25% que manifiestan lo contrario, es decir, que rara vez los docentes se integran a liderar comisiones y actividades de la práctica educativa.

### 3.4. Resultado de la entrevista realizada a los directivos de la variable: Desempeño laboral docente

**Figura 11. Dimensión 4 Habilidades desarrolladas**



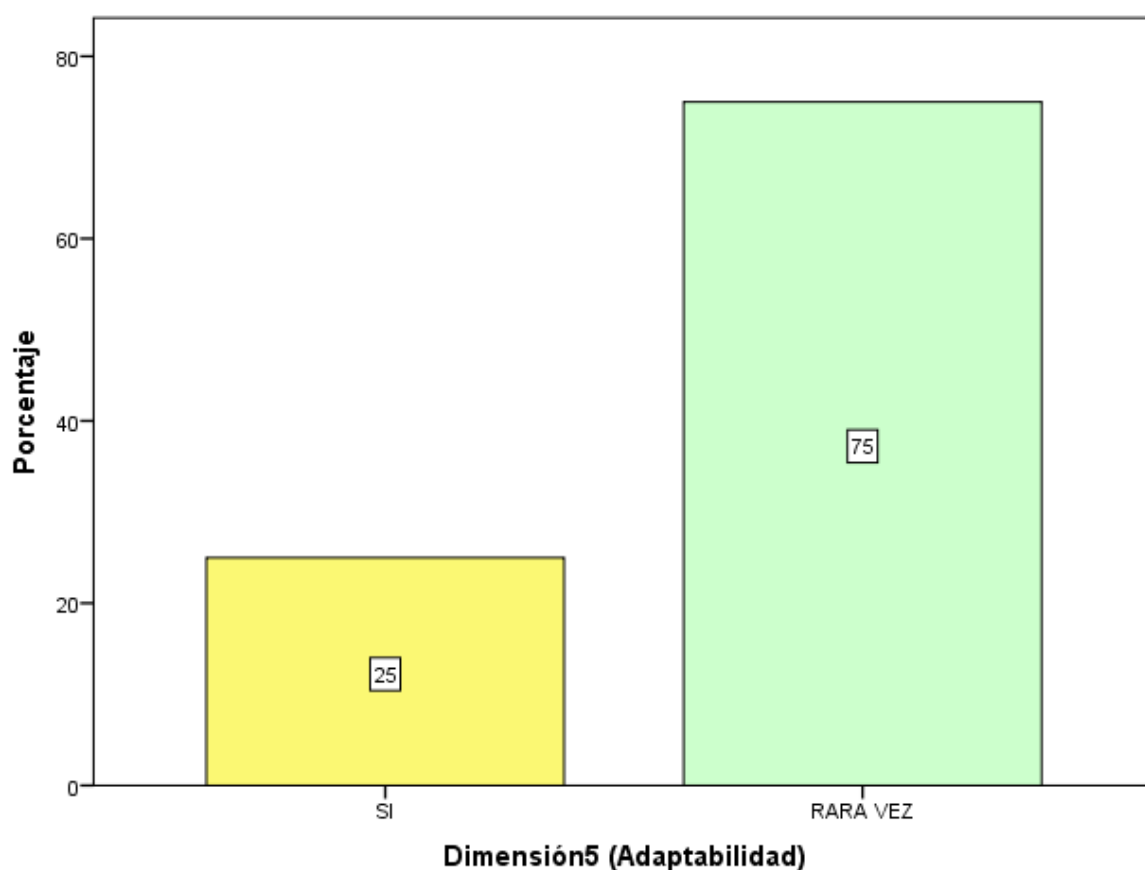
**Elaborado por:** Lic. Noemí Feijoó Gómez, Lic. Joffre Panchana Carlo.

**Fuente:** Encuesta dirigida a estudiantes UESMF

#### **Apreciación:**

- En la figura 11, se aprecia un rango considerable del 50% de los directivos que indican que en la institución los docentes rara vez pueden desarrollar sus habilidades y dominio de manuales y reglamentos, además que no cumplen su rol a cabalidad; sin embargo, se tiene que el 25% indica que los docentes no desarrollan sus habilidades a cabalidad.

**Figura 12. Dimensión 5 Adaptabilidad**



**Elaborado por:** Lic. Noemí Feijoó Gómez, Lic. Joffre Panchana Carlo.

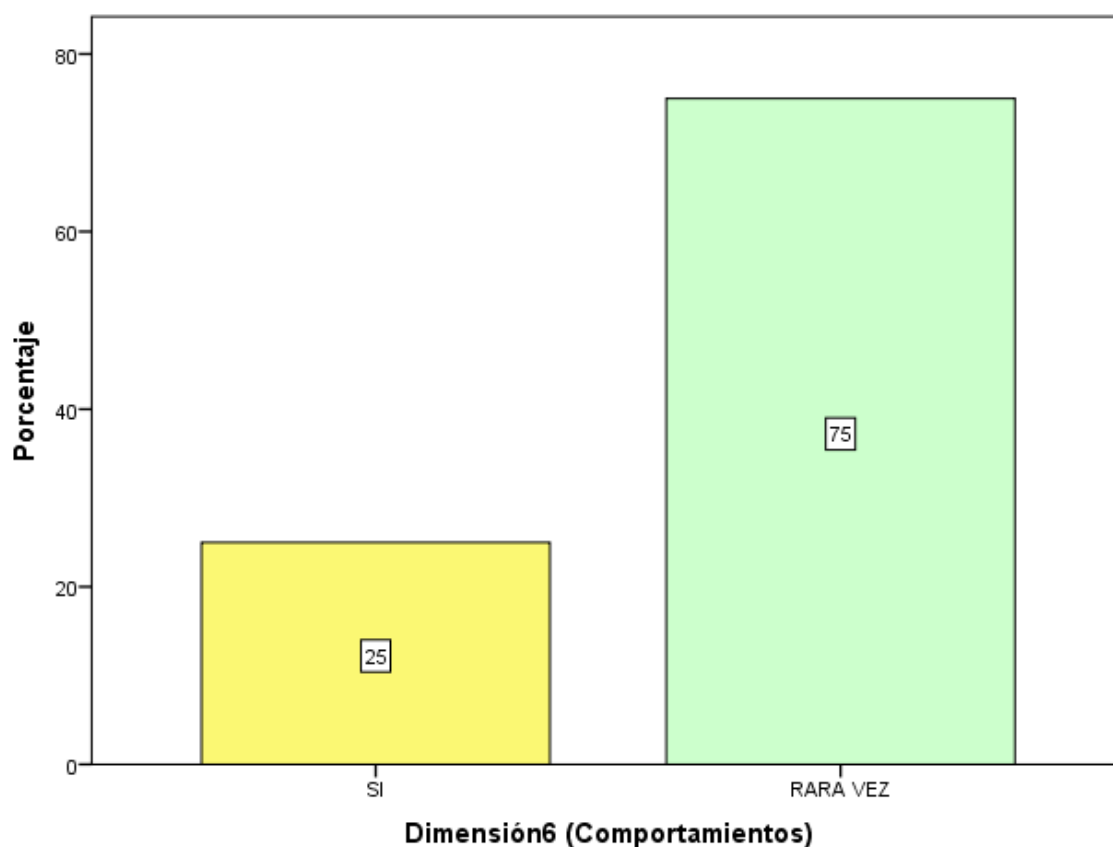
**Fuente:** Encuesta dirigida a estudiantes UESMF

**Apreciación:**

- En la figura 12, el rango de mayor porcentaje es 75% de los directivos que manifiestan que rara vez los docentes se adaptan con facilidad a su nuevo lugar de trabajo y el 25% manifiestan que si pueden adaptarse fácilmente.



**Figura 13. Dimensión 6 Comportamientos**



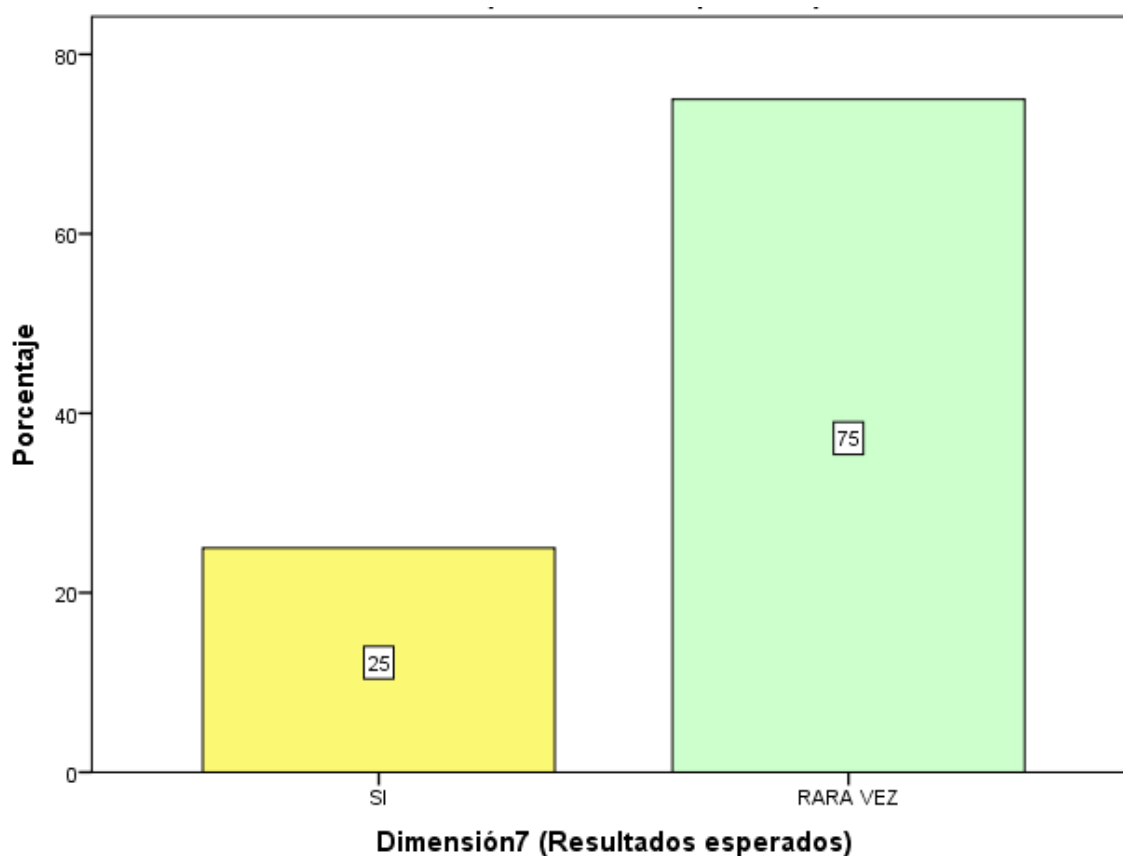
**Elaborado por:** Lic. Noemí Feijoó Gómez, Lic. Joffre Panchana Carlo.

**Fuente:** Encuesta dirigida a estudiantes UESMF

**Apreciación:**

- En la figura 13, el rango de mayor porcentaje es del 75% de directivos que indican que rara vez los docentes demuestran una conducta responsable, excelente comunicación y colaboración entre ellos, en comparación con el 25% que expone que si existe la mencionada relación.

**Figura 14. Dimensión 7 Resultados esperados**



**Elaborado por:** Lic. Noemí Feijoó Gómez, Lic. Joffre Panchana Carlo.

**Fuente:** Encuesta dirigida a estudiantes UESMF

**Apreciación:**

- En la figura 14, se puede evidenciar que el rango mayor es 75% de directivos que manifiestan que rara vez los docentes demuestran absoluta satisfacción al realizar actividades programadas y que consideran útil contar con un plan de inducción y el 25% piensa que si sería útil contar con el mencionado plan.

#### IV. DISCUSIÓN

En relación al objetivo específico 1: Evaluar el nivel de conocimiento respecto a los procesos institucionales que poseen los docentes, y correspondiéndola con la Figura 1, de la encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Santa María del Fiat fue posible identificar que el 55,10% indicaron no haber recibido capacitación alguna cuando ingresaron al plantel; al contrastar con la Figura 8 que es de la entrevista realizada a los directivos, se puede notar que el 50% de ellos exponen que se les brindó la debida inducción cuando ingresaron al plantel; el referente teórico revela que el desconocimiento de funciones ocasiona que los docentes no puedan enfrentar efectivamente los requerimientos de la institución, por tanto, el docente no cumpliría un rol específico por el nulidad del proceso que se maneja en la institución, así lo demuestra Ávalos (2013) en su proyecto de investigación “Diseño de un programa de inducción y formación continua de docentes en el Instituto Comercial Padre Alberto Hurtado y Liceo Técnico Clotario Blest Riffo”. En la Figura 2 que corresponde a la Dimensión de desarrollo curricular y basado en la encuesta a los docentes, se manifiesta que el 46.94% indicaron que al ingresar al establecimiento educativo no les dieron a conocer los formatos, manuales y otros documentos propios de la labor docente que desempeñarían. Por su parte, los directivos en la entrevista aplicada, y según consta en la Figura 9 demuestran que el 50% indicaron que si dieron a conocer la modalidad de trabajo pero los docentes no dominan eficazmente los formatos.

En cuanto al objetivo específico 2: Determinar la situación actual del desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Santa María del Fiat, la Figura 3 demuestra que 61,22% de docentes indican estar inmersos en la toma de decisiones y la participación activa en la organización de la institución, así lo confirma la Figura 10 de la entrevista a docentes, al indicar que el 50% manifiesta que los docentes si participan en comisiones, brindan sugerencias y colaboran en las actividades desarrolladas en la institución, lo cual es importante en la formación del profesorado. Según Gimeno (1982) refiere: “es una de las piedras angulares imprescindibles” para la renovación del sistema educativo; por lo tanto, llega a constituirse en algo primordial de todo docente, que mientras más lleve un proceso de cambio dentro del sistema educativo, aportará a mejorar el desempeño docente.

El objetivo específico 3: Establecer las habilidades laborales desarrolladas en los docentes de la Unidad Educativa Santa María del Fiat, y según la Figura 4 con el 57,14%, Figura 5 con 57,14% y Figura 6 con el 51,02% los docentes indicaron que están de acuerdo en que al

llegar a la institución conocían su rol, pero la adaptación no fue fácil por desconocimiento y falta de dominio de formatos utilizados en la institución; en contraste, los directivos mencionan que rara vez los docentes al ingresar a la institución dominan y desarrollan habilidades de adaptabilidad y de dominio de formatos, provocando que no lleven a cabo eficazmente su rol, esto según lo demuestran las Figuras 11 con 50%, 12 con 75% y 13 con 75%. Con relación al referente teórico, Faicán Aguirre (2014) en su investigación sobre el “Diseño de un manual de procedimientos de gestión pública” indica que la capacitación permanente satisfará las necesidades y beneficiará directamente al personal y a la institución, logrando el desarrollo de habilidades, facilitará la adaptabilidad y mejorará el desempeño laboral.

Con relación al objetivo específico 4: Validar por expertos la propuesta, estableciendo cómo este plan de inducción contribuirá al mejoramiento del desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Santa María del Fiat, la Figura 7 de la encuesta a docentes reafirma la propuesta de este trabajo de tesis, con un 48,98% del personal que considera estar totalmente de acuerdo que sería útil contar con un plan de inducción institucional; esto contrasta el 75% de los datos obtenidos de la entrevista a directivos que mencionan que rara vez los docentes considerarían importante un plan de inducción en la institución según manifiesta la Figura 14, porque afirman que los docentes si conocen el proceso a llevar a cabo en la institución porque se les dio a conocer en la etapa inicial. El referente teórico, según Aragón (2012) indica: “El andamiaje es un concepto muy utilizado, se basa en la visión constructivista de Vygotsky con su concepto zona de desarrollo próximo (...), de esta manera se encontraría su nivel de desarrollo potencial” llegando a constituirse en la plataforma educativa de gran ayuda para la capacitación docente, haciendo necesaria la aplicación de la propuesta de este trabajo investigativo.

## **V. CONCLUSIONES**

- Una vez obtenido los resultados se determina que en la dimensión de procesos institucionales, es considerable el porcentaje de los docentes que indica no estar de acuerdo con haber recibido inducción inicial en su lugar de trabajo; por lo tanto, es necesario diseñar un plan de inducción que contenga los procesos internos de la institución.
- En la dimensión de desarrollo curricular los resultados manifiestan la igualdad de opinión de los docentes en cuanto a conocer y dominar el currículo vigente junto a sus formatos, lo cual indica que se precisa capacitación curricular a los docentes.
- En cuanto a la dimensión de liderazgo profesional, los resultados indican que, aunque los docentes lideran comisiones, abordan frecuentemente a quienes tienen más tiempo de permanencia en la institución para conocer competencias labores, lo que no sucedería a menudo si la institución contara con un plan de inducción.
- En las dimensiones de habilidades desarrolladas, adaptabilidad y comportamientos se evidencia, según los resultados que se obtuvieron en la investigación, que a los docentes no les resulta fácil adaptarse al nuevo lugar de trabajo, aunque las condiciones son propicias para hacerlo, esto en cuanto a clima laboral, comunicación y colaboración.
- Por último, en la dimensión de resultados esperados se marca un gran contraste con relación al conocimiento de los docentes en su etapa inicial, debido a que el gran número de docentes considera útil contar con un plan de inducción institucional.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda que la autoridad principal de la Unidad Educativa Santa María del Fiat, en coordinación con el Departamento de Talento Humano, analice la propuesta de este trabajo de investigación, a fin de plantear la aplicación de la misma con su personal docente, especialmente con quienes ingresan por primera vez a la institución.
- Se exhorta a la Junta académica de la Unidad Educativa Santa María del Fiat, presidida por la vice-rectora de la institución, a que coordine talleres para la aplicación de esta propuesta del plan de inducción, con la finalidad de que el personal docente, especialmente los que recién ingresan, se adapten fácilmente a los lineamientos curriculares que se manejan en la institución educativa.
- Se recomienda al Consejo ejecutivo de la Unidad Educativa Santa María del Fiat que al planificar las diferentes comisiones de trabajo para el año académico, se tome en cuenta la presente propuesta de este trabajo investigativo, que cuenta con los parámetros y roles a desempeñar en cada una de las comisiones, a fin de lograr un buen desempeño laboral.
- Se recomienda a la autoridad principal de la Unidad Educativa Santa María del Fiat designe al Departamento de talento humano realizar la aplicación del plan de inducción propuesto a fin de lograr la inserción laboral y el buen desempeño del personal docente que ingresa a la institución y conseguir que la adaptación se realice en un menor tiempo.
- Por último, se recomienda a las autoridades de la Unidad Educativa Santa María del Fiat la socialización y aplicación de la propuesta planteada con el personal docente de la institución de estudio y, de ser posible, hacer extensivo a otras instituciones del sector, misma que será un referente para lograr un buen desempeño laboral de los docentes. Los investigadores podríamos tener los espacios pertinentes para difundir la investigación en diferentes en unidades educativas del sector.

## **VII. PROPUESTA**



UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL  
“SANTA MARÍA DEL FIAT”



Correo: uefsmf@gmail.com Teléfono 2060105  
Santuario de Olón – Manglaralto-Santa Elena

---

**Plan de inducción para docentes de la Unidad Educativa Santa  
María del Fiat, Santa Elena, Ecuador, 2017.**

### **AUTORES:**

Lic. Feijoó Gómez, Noemí Del Rocío

Lic. Panchana Carlo, Joffre Javier

### **ASESOR:**

Mg. Torres Mírez, Karl Friederick

**OLÓN – 2017**

## Índice

RESUMEN EJECUTIVO.....	64
CAPÍTULO I. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA .....	65
Datos informativos de la Institución Educativa .....	65
Presentación .....	65
Antecedentes .....	66
Objetivos .....	66
Objetivo general .....	66
Objetivos específicos.....	66
Descripción de la propuesta .....	66
CAPÍTULO II. BASE LEGAL .....	67
Misión .....	67
Visión.....	67
Ideario .....	67
Lema .....	68
Normativa escolar .....	68
Código de convivencia .....	68
Código de honor .....	99
CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA .....	106
Organigrama institucional.....	106
Consejo ejecutivo.....	107
Junta académica .....	107
Organismos de apoyo.....	107
Comisiones permanentes.....	107
Coordinadores de áreas .....	108
Brigadas de gestión de riesgo.....	109



CAPÍTULO IV. DOCUMENTOS PEDAGÓGICOS .....	111
Formatos .....	111
Plan Curricular Anual (PCA) .....	111
Plan de Unidad Didáctica (PUD) .....	113
Plan de clase o diario (PDCD) .....	114
Formato de evaluación parcial y examen .....	115
Formato de trabajo autónomo .....	116
Informe de aprendizaje .....	117
Recuperación pedagógica.....	118
Plan de tutorías .....	119
Ficha de observación de clases.....	120
Manuales .....	122
Sistema de calificaciones .....	122
RECURSOS.....	122
Recursos humanos: .....	122
Recursos materiales: .....	123
Recursos económicos:.....	123
COMENTARIOS FINALES .....	123
ANEXOS .....	124

## **RESUMEN EJECUTIVO**

La presente propuesta consiste en un plan de inducción para mejorar el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Santa María del Fiat. Consta de documentos legales, normativos y pedagógicos que el docente debe aplicar en su labor diaria.

El objetivo central es orientar oportunamente a los docentes que ingresan a la Unidad Educativa Santa María del Fiat, proporcionando información relacionada a las metas institucionales, estructura organizacional y normativas a fin de generar sentido de pertenencia hacia la institución.

Además, se pretende que los docentes conozcan y dominen los documentos, recursos y herramientas que utilizarán en su labor.

Para lograr lo antes mencionado, se recopiló información institucional de los departamentos de secretaría, inspección y vice-rectorado de la institución.

La propuesta consta de cuatro capítulos. El primer capítulo describe la propuesta, antecedentes, objetivos y diseño de la misma.

El capítulo dos muestra la base legal de la institución junto a la normativa escolar de convivencia.

El capítulo tres presenta la organización administrativa institucional.

El capítulo cuatro recoge documentos de tipo pedagógico, junto a los manuales y el sistema de calificaciones que utilizan los docentes de la institución.

Los autores.

## CAPÍTULO I. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

### Datos informativos de la Institución Educativa

Nombre de la institución	:	Unidad Educativa Fiscomisional “Santa María del Fiat”
Distrito	:	24D01
Circuito	:	C09_10
Dirección	:	Frente al Santuario de Olón, vía a Puerto López, Ruta del Spondylus
Teléfono	:	2060105
Correo Electrónico	:	uefsmf@gmail.com
Fecha de creación	:	24 de julio de 1994
Nombre de la autoridad institucional	:	MSc. Magaly Sesme González
Cantidad de alumnos	:	1198 estudiantes

### Presentación

El presente plan de inducción tiene el propósito de brindar la orientación necesaria que permita la pronta adaptación y fácil integración de los docentes a la Unidad Educativa Santa María del Fiat. La finalidad es que el docente adquiera sentido de pertenencia y compromiso para desempeñar la labor educativa. En este plan se encontrarán documentos de uso diario, manuales y formatos que se utilizan según lineamientos del Ministerio de Educación del Ecuador.

Desde hoy usted forma parte del equipo de docentes, que conscientemente han asumido la responsabilidad y el compromiso para potenciar el referente educativo del cual somos parte. La institución pertenece al Distrito Educativo Santa Elena 24D01-C09\_10 y cuenta con 63 personas que laboran diariamente en ella, cumpliendo funciones administrativas, de docencia y de servicio; además, cuenta con 1198 estudiantes y 785 padres de familia. Fue creada el 24 de julio de 1994 como fundación religiosa sin fines de lucro y dedicada desde el año 1995 a brindar una educación de calidad a sus usuarios. Inicialmente, acogió a jóvenes y niños de las localidades cercanas para darles educación en la modalidad de internado, donde eran formados en educación secolar y religiosa; hasta ese tiempo era de sostenimiento particular, auspiciado con pensiones mensuales económicas de los padres de familia y por donaciones alemanas. Luego, en el año 2008, recibe la denominación de institución de sostenimiento fiscomisional.

Actualmente, la gestión administrativa la dirige la Magister Mercedes Sesme González, en calidad de rectora y le acompaña en esta noble y ardua misión la Magister Rosario González González como vice-rectora, ambas misioneras religiosas que han sido posesionadas como principales autoridades de la institución educativa por el gestor principal de la Fundación Santa María del Fiat, el Reverendo padre Othmar Stäheli.

La Unidad Educativa Santa María del Fiat le brinda la más cordial bienvenida.

## Antecedentes

La institución educativa acoge, en calidad de contrato ocasional, a docentes que brindan su servicio educativo con réditos que los cubren las pensiones mensuales que pagan los padres de familia; aunque el Distrito de Educación al que pertenece genera las partidas docentes (en esta institución un total de 36 docentes sustentados por el distrito educativo), estas no son suficientes para cubrir el distributivo del personal en relación al número de docentes que requiere el plantel, ocasionando que la institución genere vacantes, que en este año son 15. Al ingresar ellos a la institución, y para no apartarse de la realidad, todo el conjunto docente al ingresar a esta institución desconocen ciertas políticas internas que se manejan en la Unidad Educativa Santa María del Fiat, tales como: formatos de planificación, reportes, manuales, procesos para el manejo de situaciones estudiantiles, para citar solo algunos, haciendo que el desconocimiento de los mismos genere en los nuevos docentes la incertidumbre de saber si está apto para el trabajo arduo que se desempeña en la institución.

Al presentarse esta situación, nos permitimos realizar el plan de inducción que pretendemos ayude en su labor educativa dentro de la institución. Se recalca que los formatos, manuales y demás documentos que se citan en esta propuesta son de autoría de la Unidad Educativa Santa María del Fiat, adaptados del Ministerio de Educación.

## Objetivos

### Objetivo general

- Orientar e integrar a los docentes que ingresan a la Unidad Educativa Santa María del Fiat, proporcionándoles información relacionada a las metas institucionales, estructura organizacional y normativas a fin de generar sentido de pertenencia hacia la institución.

### Objetivos específicos

- Conocer las metas institucionales.
- Conocer la organización interna.
- Conocer los documentos, recursos y herramientas que utilizará en su labor docente.

## Descripción de la propuesta

La propuesta ha sido diseñada luego de obtener los resultados que brindaron la aplicación de cuestionarios de los instrumentos utilizados con los docentes y directivos, mismos que fueron favorables hacia la iniciativa de los investigadores de la tesis para obtener el grado académico de Magister en Administración Educativa con la Propuesta de un plan de inducción para mejorar el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Santa María del Fiat, Santa Elena, Ecuador, 2017.

En esta propuesta se encontrarán documentos legales, normativos y pedagógicos que son utilizados por los docentes que laboran en la institución.

## **CAPÍTULO II. BASE LEGAL**

### Misión

Somos una institución que impulsa el progreso, que oferta una educación intercultural solidaria e innovadora, basada en un ideal de competencias y valores. Maestros, alumnos y padres participamos activamente en el progreso de la sociedad, nos preocupamos por el desarrollo personal basado en políticas y prácticas inclusivas, entregando a la comunidad ciudadanos comprometidos en el cambio y el buen vivir.

### Visión

Nos proyectamos a: Ser protagonistas en la transformación social, económica, productiva, educativa y moral de la Parroquia Manglaralto; tomando en cuenta la diversidad y a futuro ser considerada como una de las instituciones pioneras fundamentales del cambio social y el buen vivir siendo un referente educativo en la Provincia de Santa Elena.

### Ideario

(Propuesta basada en los Art.: 26, 27, 28, 29, 44 y 347 de la constitución; los Art. 2,3 y 4 de la LOEI; el Art. 42 del Código de la Niñez y Adolescencia, parámetros de BI, nuevos retos y realidad de la institución)

- ❖ Los niños, niñas y adolescentes son el núcleo y la razón de ser de nuestras actividades como institución educativa, preocupados siempre de lograr el desarrollo holístico, formando y educando en valores y en conocimientos a través del ejemplo, pues instruir lo puede hacer casi cualquiera, pero educar sólo quien es un evangelio vivo.
- ❖ Los colaboradores de la institución educativa se preocupan de generar constantemente un ambiente de convivencia cálido basado en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y la democracia; promoviendo en los estudiantes la participación e involucramiento en todas las actividades educativas, deportivas, sociales y culturales.
- ❖ Nuestros procesos pedagógicos son interculturales, democráticos, incluyentes y diversos, de calidad y calidez; mismos que impulsan la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulan el sentido crítico, el arte y el deporte, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar como individuos autónomos, independientes y capaces.
- ❖ Nuestra prioridad es y será velar por los intereses, la seguridad e integridad de nuestros educandos.
- ❖ Ofrecemos una educación sin ningún tipo de discriminación, promovemos la equidad de roles y géneros, la libertad de pensamiento, y la independencia de criterios respetando las leyes y reglamentos explícitos e implícitos.
- ❖ La institución educativa se encuentra presta a aportar y apoyar el desarrollo de la comunidad desde el marco de sus funciones y capacidades, así mismo promueve la participación activa de padres y madres de familia y organizaciones zonales y regionales que bajo acuerdos y convenios contribuyan al desarrollo integral de la sociedad y el entorno.
- ❖ Periódicamente nos autoevaluamos para mejorar los aspectos deficientes, este proceso se logra mediante el plan de mejoras plasmado en el PEI anual, mismo que es apoyado y construido por todos y cada uno de los actores de la comunidad educativa.

- ❖ Promovemos la identidad nacional, la diversidad cultural y los saberes ancestrales, a través de eventos anuales preestablecidos como: día del pasillo, presentaciones folklóricas, día de la raza, etc. Proveyendo a los y las estudiantes el espacio para la reflexión, visibilización, fortalecimiento y el robustecimiento de su cultura.
- ❖ Prestamos atención a las necesidades de niños, niñas y adolescentes desarrollando actividades (caminatas, día de campo, juegos recreativos), que fomenten el ocio y el uso adecuado del tiempo libre.

## **Lema**

Educación, amor y excelencia...!

## **Normativa escolar**

### Código de convivencia

#### **Antecedentes y justificación**

El presente código regulará las relaciones que se den como resultado de la convivencia de todos los actores en la jornada escolar que se desarrolla en la Unidad Educativa Fiscomisional “Santa María del Fiat”; es decir, a toda la comunidad educativa (Directivos, personal docente, administrativo y de servicio; alumnos y alumnas, padres y madres de familia.

#### **I. Principios**

Los principios en los que se fundamenta el Código de Convivencia de la Unidad Educativa “Santa María del Fiat” son la educación personalizada y la familia.

Tomando en cuenta que se debe considerar a cada estudiante como un ser único y capaz que, acompañado de su familia como núcleo de la sociedad, se formará dentro de la institución y en él se sentarán las bases y valores para ser un profesional realizado y exitoso, buen ciudadano y sobre todo, un excelente ser humano.

Otros principios de trabajo del presente código de convivencia son la democracia, ciudadanía, cultura del buen trato, valores, equidad de género, comunicación, disciplina, aspectos determinados por el acuerdo ministerial 182, con fecha 22 de mayo de 2007, que abarca las instancias que se deben tomar en cuenta para el proceso educativo y formativo.

#### **II. Justificación**

Tal como lo señala la Guía Metodológica para la construcción participativa del Código de Convivencia Institucional, y en nuestro caso, la Unidad Educativa es para los estudiantes, profesores, directivos el lugar donde permanecen cinco días a la semana entre 6 a 8 horas diarias durante unos 200 días al año. Por tanto es indispensable que exista un documento que permita regular la interacción, el cambio de opiniones, el aprendizaje, el respeto a las diferencias y gustos; y que permita la convivencia armónica de todos los actores del proceso educativo.

Según lo que establece la Ley Orgánica de Educación Intercultural, el Código de Convivencia debe representar para toda la comunidad educativa un instrumento oficial

resultante de acuerdos y compromisos para la construcción de una sociedad más justa, sin violencia para la prevención, tratamiento y resolución de conflictos.

### Fundamentos del código de convivencia

#### Fundamentos Legales

El presente Código de Convivencia tiene su fundamento legal principalmente en la Constitución del Ecuador y en otros cuerpos legales que regulan la educación y lo relacionado a la niñez.

- Constitución Política Del Estado

“Todos los ecuatorianos son ciudadanos y como tales gozan de los derechos establecidos”.

En el Art. 11 numeral 2 se expresa que: “Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.”.

El Art. 44 en el segundo párrafo dice: “Las niñas, niños y adolescentes tendrán derecho a su desarrollo integral, entendido como proceso de crecimiento, maduración y despliegue de su intelecto y de sus capacidades, potencialidades y aspiraciones, en un entorno familiar, escolar, social y comunitario de afectividad y seguridad. Este entorno permitirá la satisfacción de sus necesidades sociales, afectivo-emocionales y culturales, con el apoyo de políticas intersectoriales nacionales y locales”.

El Art. 45: “Niños, niñas y adolescentes gozarán de derechos comunes al ser humano, además de los específicos de su edad”.

- Ley Orgánica de Educación Intercultural

En el Art. 2 de la LOEI se establece:

Literal a: “Universalidad.- La educación es un derecho humano fundamental y es deber ineludible e inexcusable del Estado garantizar el acceso, permanencia y calidad de la educación para toda la población sin ningún tipo de discriminación. Está articulada a los instrumentos internacionales de derechos humanos”.

Literal i: “Educación en valores.- La educación debe basarse en la transmisión y práctica de valores que promuevan la libertad personal, la democracia, el respeto a los derechos, la responsabilidad, la solidaridad, la tolerancia, el respeto a la diversidad de género, generacional, étnica, social, por identidad de género, condición de migración y creencia religiosa, la equidad, la igualdad y la justicia y la eliminación de toda forma de discriminación;

Literal j: “Garantizar el derecho de las personas a una educación libre de violencia de género, que promueva la coeducación”

Literal kk: “Convivencia armónica.- La educación tendrá como principio rector la formulación de acuerdos de convivencia armónica entre los actores de la comunidad educativa”

- Código de la Niñez y la Adolescencia

Art. 38 expresa:

Literal b: “Promover y practicar la paz, el respeto a los derechos humanos y libertades fundamentales, la no discriminación, la tolerancia, la valoración de las diversidades, la participación, el diálogo, la autonomía y la cooperación”.

Literal f: “Fortalecer el respeto a tu progenitores y maestros, a su propia identidad cultural, su idioma, sus valores, a los valores nacionales y a los de otros pueblos y culturas”

- Convención sobre los derechos del niño

Art. 28:

1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a la educación y, a fin de que se pueda ejercer progresivamente y en condiciones de igualdad de oportunidades ese derecho
2. Los Estados Partes adoptarán cuantas medidas sean adecuadas para velar por que la disciplina escolar se administre de modo compatible con la dignidad humana del niño y de conformidad con la presente Convención.

- El Acuerdo Ministerial 332 y su instructivo

Fundamentos institucionales

Misión

Somos una institución que impulsa el progreso, que oferta una educación intercultural, solidaria e innovadora, basada en un ideal de competencia y valores. Maestros, alumnos y padres participamos activamente en el progreso de la sociedad, nos preocupamos por el desarrollo personal basado en políticas inclusivas, entregando a la comunidad jóvenes, niños y niñas comprometidos con el cambio.

Visión

Nos proyectamos a ser protagonistas en la transformación social, económica, productiva, educativa y moral de la Parroquia Manglaralto considerando la diversidad y a futuro ser considerada como una de las instituciones pioneras fundamentales del cambio social y el buen vivir siendo un referente educativo en la Provincia de Santa Elena.

- Valores transversales

Amor: El valor del amor es tener como ideal el bien común, el perfeccionamiento propio y el de los demás.

Honestidad: La honestidad es una cualidad humana que consiste en comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad, y de acuerdo con los valores de verdad y justicia.

Responsabilidad: Es la facultad que tienen las personas para tomar decisiones conscientemente y aceptar las consecuencias de sus actos, dispuestos a rendir cuenta de ellos.

Respeto: El respeto es un valor que permite que el hombre pueda reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades del prójimo y sus derechos.

Comunicación: Es la base de la autoafirmación personal y grupal, ya que a través de ella intercambiamos opiniones y sentimientos con otras personas.



## Objetivos del código de convivencia

### General

Construir de forma participativa el Código de Convivencia Institucional para orientar la convivencia armónica que promueva y acompañe el proceso de formación de niños, niñas y adolescentes, brindándoles las bases necesarias para enfrentarse a la vida estudiantil posterior, y al periodo de la búsqueda de la autonomía en el marco de los derechos humanos y el buen vivir, mediante el respeto a los acuerdos y compromisos establecidos por la Unidad Educativa.

### Específicos

Diagnosticar la realidad institucional de nuestra Institución

Elaborar el Código de Convivencia en forma participativa y consensuada para fortalecer el desarrollo integral de todos los actores de la Comunidad Educativa.

Fundamentar la consecución de la Visión y Misión Institucional para proyectarnos al cumplimiento de las normativas legales, mediante la elaboración del plan de mejora continua.

Evaluar en forma continua el cumplimiento de las normas establecidas en el Código de Convivencia, para mantener una continua retroalimentación.

## Acuerdos y compromisos del código

### Respeto y responsabilidad por el cuidado y promoción de la salud

DIMENSIÓN: Respeto y responsabilidad por el cuidado y		ACUERDOS	COMPROMISOS
	ESTUDIANTES	<ul style="list-style-type: none"><li>• Promover normas de higiene entre compañeros ya que éstas son importantes para mantener una buena salud física y para vivir en un ambiente acogedor y saludable.</li><li>• Es importante la remodelación de los baños para mejorar la imagen de los mismos y además optimizar este servicio.</li><li>• Apoyar las revisiones periódicas de las mochilas ya que así aseguramos la integridad de todos.</li><li>• Los talleres y capacitaciones que fomenten una sexualidad responsable y la prevención del ETS son de vital importancia en nuestra formación.</li><li>• La alimentación saludable es primordial para preservar un</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Plantear normas de higiene a cumplir.</li><li>• Respetar y cumplir las normas de higiene propuestas.</li><li>• Cumplir con buena disposición las actividades de “<b>Lonchera Nutritiva</b>”.</li><li>• Colaborar en mantener las áreas comunes destinadas al aseo personal.</li><li>• Colaborar con las comisiones de aseo para la obtención de materiales de aseo y el cuidado del mismo.</li><li>• Utilizar nuestros propios materiales de aseo como: Toallas, peinillas, etc.</li><li>• Participar activa y respetuosamente en talleres y capacitaciones relacionadas a</li></ul>

		<p>óptimo estado de salud y buen rendimiento escolar.</p>	<p>educación sexual y prevención de ETS.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Colaborar en las actividades que fomenten alimentación saludable y consumir alimentos nutritivos.</li> </ul>
	<b>PADRES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuidar de que la alimentación y el aseo personal de nuestros hijos sean adecuados ya que esto influye de manera directa en su rendimiento escolar.</li> <li>• Como padres, estar pendientes del aseo personal de nuestros hijos y sus materiales de aseo personal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporcionar a nuestros hijos una alimentación sana y balanceada principalmente en los desayunos.</li> <li>• Velar por la presentación personal de nuestros representados.</li> </ul>
	<b>DOCENTES Y DEMÁS PERSONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Velar por el aseo y el ornato de los espacios físicos de la institución.</li> <li>• Consideramos que la institución si ha realizado actividades para promover el cumplimiento de esta dimensión sin embargo podríamos proponer otras de mayor impacto en la comunidad educativa y con resultados observables y mediables.</li> <li>• La revisión de las uñas en la sección del bachillerato no ha sido muy frecuente como para alcanzar el objetivo que emprende (mantener hábitos de higiene) por lo que se debería mejorar o aumentar la periodicidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizar mingas periódicas de la institución y coordinar el aseo de los salones de clases.</li> <li>• Organizar mingas periódicas de la institución y coordinar el aseo de los salones de clases.</li> <li>• Ejecutar por medio de área de Ciencias Naturales dos proyectos anuales que involucren a toda la comunidad educativa y que estén dirigidos a promover el cuidado de la salud y la higiene.</li> <li>• Colaborar activamente de las actividades de revisión de uñas y de cabello cuando el departamento de inspección lo requiera.</li> <li>• Promover actividades diarias para promover la limpieza del aula.</li> </ul>

#### Respeto y cuidado del medio ambiente

<b>DIMENSIÓN:</b>		<b>ACUERDOS</b>	<b>COMPROMISOS</b>
	<b>ESTUDIANTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Defender el medio ambiente es parte de nuestro deber, ya que nos convierte en agentes dinámicos y así fomentamos la</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poner la basura solamente en los sitios asignados.</li> <li>• Respetar las reglas sobre la clasificación de la basura.</li> </ul>

		<p>cooperación que nos garantizará un mejor futuro y un país más sano.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Guiarnos por la premisa de que “No es más aseado el que más limpia sino el que menos ensucia” y colaborar en acciones que nos guíen hacia actitudes amigables con el entorno y el medio ambiente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participar activamente en las mingas de limpieza y en los programas de reciclaje de la basura.</li> <li>• Usar responsablemente el agua.</li> <li>• Hacer conciencia sobre el desperdicio del papel y procurar usarlo de manera adecuada.</li> <li>• Colaborar en el cuidado de la imagen de la institución.</li> <li>• Desconectar aparatos electrónicos que no estén en uso.</li> </ul>
	<b>PADRES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Como representantes legales debemos ser nosotros quienes fomentemos en nuestros hijos el amor y el respeto hacia el medio ambiente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivar a nuestros hijos a reciclar la basura en casa y en la institución.</li> <li>• Tramitar la donación de semillas para plantar árboles en los predios de la institución.</li> <li>• Asistir al llamado de la institución para actividades que promuevan el cuidado del medio ambiente.</li> <li>• Organizar y ejecutar un proyecto de arborización por cada estudiante hasta culminar su etapa estudiantil</li> </ul>
	<b>DOCENTES Y DEMÁS PERSONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es importante participar en actividades relacionadas con la conversación y preservación del ecosistema, previendo la deforestación y la contaminación ambiental.</li> <li>• Que la institución ha promovido actividades direccionadas a la preservación del medio ambiente.</li> <li>• Es necesaria una mayor concientización del impacto ambiental que generan los malos hábitos.</li> <li>• Tenemos responsabilidades ambientales que debemos asumir al ser parte de la comunidad educativa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participar junto a los estudiantes en las prácticas de reciclaje.</li> <li>• Elaborar nuestros materiales didácticos usando también materiales reciclados.</li> <li>• Impartir talleres periódicos alusivos al cuidado del medio ambiente.</li> <li>• Fomentar una cultura ecológica donde toda la comunidad educativa se involucre</li> <li>• Realizar una campaña visual para fomentar cultura ecológica</li> <li>• Promover la reubicación del lugar de acumulación de</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los conserjes de la institución no son los únicos responsables de la limpieza de la misma</li> </ul>	<p>derechos ya que se encuentran en un lugar muy visible</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantener las actividades ecológicas con los proyectos de CAS de Bachillerato Internacional</li> <li>• Utilizar las TICs para reducir el uso de material impreso en el desarrollo de las clases</li> <li>• Promover la utilización de documentos digital evitando el uso de papelería innecesaria</li> </ul>
--	--	---	---

Respeto y cuidado responsable de los recursos materiales y bienes de la Institución Educativa

DIMENSIÓN: Respeto y cuidado responsable de los recursos materiales y bienes de la Institución Educativa		ACUERDOS	COMPROMISOS
	ESTUDIANTES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprender que el espacio de la Unidad Educativa es patrimonio de todos los que nos educamos aquí y por eso es necesario cuidarlo y respetarlo.</li> <li>• Es importante tener recursos necesarios y a la vez tener cuidado y respeto en su utilización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuidar que las paredes y bancas se mantengan limpias y sin rayones.</li> <li>• Usar con responsabilidad los bienes que el colegio pone a disposición de nosotros los estudiantes y/o reparar o reponer en los casos de daño por descuido.</li> <li>• Compartir de manera equilibrada y equitativa los espacios físicos comunes (cancha, sala de audiovisuales, etc.)</li> <li>• Ayudar al control y al cuidado de los materiales de las áreas donde trabajamos.</li> </ul>
	PADRES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar en nuestros hijos el cuidado y el respeto hacia los bienes de la institución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reponer los bienes destruidos por nuestros representados.</li> </ul>
	DOCENTES Y DEMÁS PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considerar la importancia de demostrar con el ejemplo que cuidar los espacios físicos y bienes de la institución es una manera de demostrar el sentido de pertenencia a la institución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplir con las reglas establecidas para el buen uso de la sala de computación y audiovisuales.</li> <li>• Colaborar en el orden y cuidado de la sala de profesores.</li> </ul>

Respeto entre todos los actores de la comunidad educativa

DIMENSIÓN: Respeto entre todos los actores de la comunidad educativa		ACUERDOS	COMPROMISOS
	<b>ESTUDIANTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los estudiantes acordamos que el respeto hacia los demás es importante ya que esto facilitará las relaciones interpersonales.</li> <li>• Los estudiantes acordamos cumplir con las normas de comportamiento que consten en el presente documento ya que fueron previamente consensuadas y aprobadas.</li> <li>• Los estudiantes acordamos tener siempre presentes los valores que nos han inculcado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Llamar a todos por sus nombres evitando el uso de sobrenombres o apodos.</li> <li>• Evitar hacer comentarios ofensivos sobre las diferencias étnicas, de credo o inclinaciones sexuales de nuestros compañeros.</li> <li>• Usar buenos modales en todo momento.</li> <li>• Comunicar y escuchar las normas para vivir en armonía con la comunidad.</li> </ul>
	<b>PADRES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enseñar mediante el ejemplo en casa que debemos respetar y valorar las diferencias con las demás personas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enseñar modales a los niños sin importar las edades.</li> <li>• Cumplir y hacer cumplir los horarios de entrada a la institución y a otras actividades.</li> <li>• Promover espacios de interacción y comunicación con nuestros hijos e hijas.</li> </ul>
	<b>DOCENTES Y DEMÁS PERSONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los docente de la Unidad Educativa estamos de acuerdo en que las diferencias entre las personas hacen que este mundo sea diverso e interesante.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respetar el horario de reuniones y demás actividades planificadas como una muestra de respeto al tiempo ajeno.</li> <li>• Saludar atentamente a todos los padres, alumnos y compañeros de trabajo.</li> <li>• Fomentar en nuestros estudiantes la inclusión de los demás compañeros.</li> <li>• Armar, al inicio de cada año lectivo con los estudiantes a nuestro cargo compromisos de convivencia escolar.</li> </ul>

### Libertad con responsabilidad y participación democrática estudiantil

DIMENSIÓN: Libertad con responsabilidad y participación democrática estudiantil		ACUERDOS	COMPROMISOS
	<b>ESTUDIANTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participar activamente en todos los procesos que me competen es importante ya que mi punto de vista y mis opiniones influenciarán de manera directa en la toma de decisiones.</li> <li>• Es importante incentivar a todos y todas a participar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplir con las normas y disposiciones sin necesidad de estar siendo supervisado.</li> <li>• Actuar responsablemente dentro y fuera del plantel.</li> <li>• Opinar y respetar las opiniones ajenas.</li> <li>• Asumir con responsabilidad las obligaciones de estudiante e hijo para merecer el voto de confianza que se me ha otorgado.</li> <li>• Apoyar a los alumnos que resulten electos como miembros del Gobierno estudiantil ya que fueron elegidos de forma democrática.</li> <li>• Acudir y dar mi voto en las elecciones del gobierno escolar.</li> </ul>
	<b>PADRES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los padres de familia consideramos que es necesaria dar la confianza a nuestros hijos para que actúen con libertad y enseñarles a ser responsables y respetuosos de la confianza que se les brinda.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instruir y preparar a nuestros hijos para diferenciar las buenas y malas acciones y para que realicen elecciones responsables cada día de su vida.</li> <li>• Valorar el esfuerzo que nuestros hijos realizan diariamente.</li> <li>• Inculcar valores éticos y morales y Aprender a escuchar a nuestros hijos antes de recriminarlos por sus acciones.</li> </ul>
	<b>DOCENTES Y DEMÁS PERSONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es importante valorar la opinión de todos los estudiantes y no minimizar la participación de cada uno.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Corregir a los alumnos que se burlan de las opiniones ajenas.</li> <li>• Dar confianza a los alumnos menos participativos para obtener sus opiniones.</li> </ul>

### Respeto a la diversidad

DIMENSIÓN: Respeto a la		ACUERDOS	COMPROMISOS
	<b>ESTUDIANTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es importante respetar las diferencias para ser respetado también.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Corregir a los compañeros que se burlan de las diferencias.</li> <li>• Respetar las diferencias culturales, étnicas, políticas,</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incluir a mis compañeros con necesidades educativas especiales en las diferentes actividades.</li> </ul>
	<b>PADRES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aceptar la diversidad como una condición innata de todo ser humano y por ende de todos los estudiantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dialogar con nuestros hijos sobre las diferentes culturas y fomentar en ellos el respeto hacia todas.</li> <li>• Sembrar en nuestros hijos el respeto a las personas con necesidades especiales.</li> <li>• Fomentar el valor de la solidaridad y el apoyo.</li> <li>• Participar en las actividades patrocinadas por la institución y que tienen como fin la integración con los demás miembros de la comunidad educativa.</li> </ul>
	<b>DOCENTES Y DEMÁS PERSONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entendemos que la diversidad personal y cultural es consustancial al ser humano y contribuye a su enriquecimiento: existen diferentes formas de sentir, pensar, vivir y convivir. Esta diversidad enriquece la esencial similitud que tienen todos los seres humanos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecer la autoestima e identidad de toda la Unidad Educativa.</li> <li>• Velar por la convivencia armónica de los jóvenes de toda la Unidad Educativa.</li> <li>• Incentivar al respeto de todas las personas sin hacer diferencias de razas, posición social o económica mediante la participación de los estudiantes.</li> </ul>

## PROCEDIMIENTOS REGULATORIOS

### TÍTULO I: NORMATIVA PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS (ACUERDO 0434-12)

#### Capítulo I. Normas generales.

Art. 1. Ámbito. La presente normativa regula las alternativas de solución de conflictos educativas y la aplicación de las acciones educativas disciplinarias

Art. 2. Instituciones educativas. Las instituciones educativas deben ser espacios de convivencia social pacífica y armónica, en los que se promueva una cultura de paz y de no violencia entre las personas y contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, así como la resolución pacífica de conflictos en todos los espacios de la vida persona, escolar, familiar y social.

Art. 3.- Principio.- Las alternativas de solución de conflictos y las acciones educativas disciplinarias, deben ser aplicadas como parte de la formación integral del estudiante, que contribuya al pleno desarrollo de su personalidad, capacidades y potencialidades, respetando sus derechos y libertades fundamentales y promoviendo la construcción de una cultura de paz y no violencia entre las personas y la convivencia pacífica y armónica entre los miembros de la comunidad educativa.

## Capítulo II. De las alternativas de solución de conflictos

Art. 4.- Tratamiento de conflictos.- Las situaciones conflictivas, en todos los espacios de la vida escolar, deben ser abordadas oportuna y eficazmente por la institución educativa, a través de la adopción de acciones de prevención, resolución de los conflictos y seguimiento de las medidas aplicadas para su solución.

Art. 5.- Prevención de conflictos.- Para prevenir la generación de situaciones conflictivas entre los estudiantes y de éstos con el resto de actores de la comunidad educativa, la institución educativa debe ejecutar las siguientes acciones:

Incorporar en el Proyecto Educativo Institucional, el enfoque transversal de la solución pacífica de conflictos;

Incluir en la planificación, como parte de la asignatura "Educación para la ciudadanía", horas pedagógicas y actividades fuera de clase en las que se promueva la prevención y solución pacífica de conflictos;

Difundir entre los miembros de la comunidad educativa el Código de Convivencia;

Capacitar a los docentes en la detección y manejo de conflictos;

Impartir charlas y conferencias, dirigidas a los representantes de los estudiantes; y,

Definir la intervención del departamento de Consejería Estudiantil.

Art. 6.- Detección de conflictos.- Los docentes que lleguen a conocer de hechos que hagan presumir la existencia de un posible conflicto entre los estudiantes y de éstos con otros miembros de la comunidad educativa, que puedan afectar su derecho a la educación; deberá comunicarlos inmediatamente al docente tutor de grado o curso y al departamento de Consejería Estudiantil.

Cuando se trate de una violación del derecho a la educación u otro derecho de los estudiantes, el docente lo pondrá en conocimiento de la máxima autoridad de la institución educativa.

Art. 7.- Acoso Escolar.- El abordaje adecuado de las variantes de acoso escolar merecerá especial atención por parte de los docentes y autoridades educativas quienes están llamados a arbitrar las medidas necesarias para la protección integral de los estudiantes. Para la aplicación de medidas educativas o sanciones, mediará la denuncia expresa por parte del estudiante o de su representante en cuyo caso la institución educativa garantizará el seguimiento del caso respetando las normas del debido proceso.

Art. 8.- Resolución de conflictos.- El docente tutor de grado o curso, que conozca de un hecho que haga presumir la existencia de un posible conflicto entre los estudiantes y de estos con otros miembros de la comunidad educativa, relacionados con su grado o curso, que puedan afectar el derecho a la educación de los estudiantes, pero siempre que no se haya producido la violación de esta prerrogativa fundamental; con el acompañamiento del departamento de Consejería Estudiantil, deberá instar a los implicados en el conflicto a alcanzar una alternativa de solución amistosa a través del diálogo.

Para el efecto, se seguirá las siguientes reglas:

El docente tutor de grado o curso y un delegado de la primera autoridad del plantel, convocarán inmediatamente a los estudiantes y a sus representantes, a las reuniones que fueren necesarias, en las instalaciones de la institución educativa, fuera de la jornada escolar. Estas reuniones son de carácter privado y confidencial; y en ellas, cada parte expondrá su parecer sobre la situación conflictiva y, el docente tutor de grado o curso buscará que el problema se solucione, precautelando ante todo el efectivo goce del derecho a la educación de los estudiantes.

En los días y horas señaladas, se instalarán las reuniones con la presencia del docente tutor de grado o curso y del delegado de la primera autoridad del plantel y de los estudiantes y sus representantes. Si las partes no llegaren a un acuerdo, o faltare una de ellas por dos ocasiones



consecutivas, el docente tutor de grado o curso comunicará la imposibilidad de llegar a una solución, a la máxima autoridad de la institución educativa; quien, de acuerdo a las facultades conferidas por la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento General, deberá adoptar las acciones pertinentes para garantizar el derecho a la educación y la protección integral de los estudiantes inmersos en la situación de conflicto.

En caso de lograrse un acuerdo, el docente tutor de grado o curso elaborará el acta respectiva, la que contendrá lo siguiente: lugar, fecha y hora; nombres y apellidos completos de los estudiantes y de sus representantes; antecedentes de los hechos; los compromisos y las obligaciones contraídas por las partes; y las firmas de los comparecientes y del docente tutor de grado o curso y del delegado de la primera autoridad del plantel.

Copia del acta se remitirá al departamento de Consejería Estudiantil, para el seguimiento respectivo.

Art. 9.- Seguimiento de las resoluciones de los conflictos.- La institución educativa, a través del docente tutor de grado o curso y del departamento de Consejería Estudiantil, efectuará el seguimiento de las soluciones adoptadas para los conflictos de los estudiantes o de éstos con otros miembros de la comunidad educativa, incluidos los compromisos y las obligaciones contraídas por las partes, en el caso de una solución amistosa.

El seguimiento se realizará con la participación activa y permanente de los estudiantes y sus representantes.

Art. 10.- Consejería estudiantil.- El departamento de Consejería Estudiantil deberá evaluar y apoyar permanente a los estudiantes que se hayan visto afectados por una situación conflictiva. Los resultados de su gestión deberán ser comunicados a los representantes de los estudiantes, con el fin de que coadyuven en la ejecución de las medidas de apoyo.

### Capítulo III. De las acciones educativas disciplinarias

Art. 11.- Determinar que las acciones educativas disciplinarias, previstas en la Ley Orgánica de Educación Intercultural, su Reglamento General y el Código de Convivencia de cada institución educativa, deberán aplicarse como parte de la formación integral del estudiante, que contribuya al pleno desarrollo de su personalidad, capacidades y potencialidades, respetando sus derechos y libertades fundamentales y promoviendo la construcción de una cultura de paz y no violencia entre las personas y la convivencia pacífica y armónica entre los miembros de la comunidad educativa.

Art. 12.- Consejería estudiantil.- El departamento de Consejería Estudiantil deberá hacer el seguimiento y brindar el apoyo permanente a los estudiantes que hayan recibido alguna acción educativa disciplinaria.

Art. 13.- Debido proceso.- Para garantizar el debido proceso en la aplicación de acciones educativas disciplinarias por faltas muy graves de los estudiantes, las máximas autoridades de las instituciones educativas, deben sustanciar el proceso disciplinario cumpliendo las siguientes reglas:

La máxima autoridad deberá expedir la respectiva providencia de inicio del proceso, contendrá la enunciación de los hechos objeto del proceso disciplinario, junto con el detalle de los documentos de respaldo, si los hubiere. Esta providencia debe ser notificada al representante del estudiante, mediante una boleta dejada en su domicilio.

Recibida la notificación, el estudiante, por intermedio de su representante, en el término de tres días, debe contestar el planteamiento, adjuntando las pruebas de descargo que considere pertinentes.

Vencido el término antes mencionado, la máxima autoridad debe señalar fecha y hora, para que el estudiante, por intermedio de su representante, presente su alegato. Esta diligencia debe ser convocada por lo menos con veinticuatro horas de anticipación.

Una vez concluida la audiencia, la máxima autoridad deberá remitir a la Junta Distrital de Resolución de Conflictos competente, el expediente con las correspondientes conclusiones y recomendaciones a las que hubiere lugar para que esta proceda al análisis y resolución respectiva, de conformidad con los artículos 330 y 331, numeral 3, del Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural

Art. 14.- Responsabilizar de la aplicación de la presente normativa a los señores Rectores y Directores de los establecimientos educativos

Art. 15. Encargar a los/las señores/as Coordinadoras Zonales, Subsecretarías Metropolitanas de Educación y Direcciones Distritales, bajo su responsabilidad, que controlen el cumplimiento del presente Acuerdo.

## TÍTULO II: DEBERES Y DERECHOS DE LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA

### Capítulo I: De los deberes y derechos de los estudiantes

Art. 1: Son derechos de los estudiantes: Basado en el Código de la Niñez y Adolescencia el cual exige tratar a niños, niñas y adolescentes en forma igualitaria y sin discriminación sin importar su nacimiento, nacionalidad, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación, opinión política, situación económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad o diversidad cultural o cualquier otra condición propia o de sus progenitores, representantes o familiares; y demás información citada en los artículos 6,7,8, y demás artículos y capítulos citados en el título III del mismo código además de sus artículos 38 literal b y f; así también los estipulados en el Capítulo Tercero de la LOEI, arts. 7 y 8, además de los citados, son derechos de los estudiantes los siguientes.

- a. Participar del proceso de enseñanza y aprendizaje de calidad en una atmósfera de calidez, libre de abusos físicos, psicológicos o verbales.
- b. Gozar del respeto por sus derechos, sus sentimientos, su individualidad y sus pertenencias por parte de sus compañeros y de los funcionarios de la institución.
- c. Requerir la asistencia de los docentes, en caso de necesidad, con el fin de resolver dificultades o conflictos mediante el diálogo.
- d. Demandar confidencialidad sobre asuntos personales tratados con algún miembro del personal docente.
- e. Los estudiantes además tendrán Educación de la sexualidad y el Amor como eje transversal de los planes y programas que se fundamentará en el respeto de la dignidad de los seres humanos, la vida, los valores éticos y morales tomando en cuenta el Alcance, los Planes y Programas, la Capacitación, el Monitoreo de Proyectos, Difusión de programas y el cumplimiento de los mismos como se encuentra estipulado en la Ley Número 73 sobre la Legislación Educativa, en sus artículos del 1 al 8. Así mismo los estudiantes están amparados por el Reglamento Especial De Procedimientos y mecanismos para el Conocimiento y tratamiento de los Delitos Sexuales en el sistema educativo, como consta en los capítulos del I al VI descritos en la Ley de Educación, tomando en cuenta los acuerdos ministeriales 3393 y 062 sobre el Plan Nacional de Erradicación de los Delitos Sexuales en los Establecimientos Educativos.
- f. Ser escuchados por maestros, autoridades, padres y organismos de la Unidad antes de ser sancionados.
- g. Rendir o presentar las evaluaciones trabajos y tareas atrasados, sin perjuicios en sus calificaciones, previo análisis de la justificación dentro de las 48 horas que establece la ley
- h. Los estudiantes tienen derecho a recibir por parte de maestros y dirigentes de curso los promedios de sus calificaciones quimestrales.

- i. El estudiante tiene derecho a recibir las evaluaciones escritas, trabajos, pen drives, cd`s, cuadernos, y correos electrónicos etc. Con sus respectivas calificaciones en un periodo máximo de 3 a 5 días posteriores a la entrega recepción y de 4 a 8 días las asignaturas que tienen una sola hora a la semana.
- j. Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho, a manera de estímulo, ver publicados el reconocimiento de sus méritos académicos mediante el cuadro de honor quimestral.
- k. Los estudiantes tienen derecho a disfrutar el periodo de vacaciones, por tanto, los profesores, autoridades no enviarán tareas de ninguna índole.
- l. Ser tratados por parte del personal docente, administrativo y de servicios generales con respeto y justicia que todo ser humano merece de sus semejantes.
- m. Ser oídos antes de ser sancionados.
- n. Participar activamente en el proceso de aprendizaje y en las demás programaciones culturales, religiosas y deportivas del plantel.
- o. Conocer con anterioridad los logros, indicadores de logros de cada área, así como los criterios de evaluación de su rendimiento escolar.
- p. Conocer con anterioridad los informes descriptivos y cualitativos de las evaluaciones.
- q. Ser atendidos en sus reclamos y solicitudes particulares que se hagan a través de los conductos regulares, enmarcados en la veracidad, el respeto por la justicia y por las personas vinculadas a esta Institución.
- r. Conocer las anotaciones que sobre su comportamiento hagan docentes del área, directores de grupo, coordinadores, consejo de profesores, Rector y consejo directivo para hacer las observaciones o descargos respectivos.
- s. Utilizar y recibir oportunamente y dentro de los horarios establecidos, los servicios de bienestar estudiantil de que dispone la Institución como biblioteca, Apoyo Pedagógico y otras atenciones que preste el ámbito institucional.
- t. Ser atendidos oportuna y debidamente por parte del personal administrativo, en lo que se refiere a la solicitud de certificados de estudio, constancias y otros. Estas solicitudes deben hacerse durante los horarios establecidos y responder por los documentos entregados.
- u. Solicitar a los profesores y autoridades escolares la organización y operación del periodo estudiantil, el buzón de sugerencias y otros medios de comunicación masiva, que le permita expresar sus opiniones, quejas y denuncias.
- v. Participar en la elaboración, ejecución y evaluación de los planes curriculares y exigir que se cumplan las clases y actividades programadas en forma puntual y completa, así como las normas legales vigentes sobre evaluación y promoción, dadas a conocer al inicio del año académico.
- w. Recibir orientaciones adecuadas para la realización de los trabajos escritos, investigaciones, consultas, carteleros, etc. Así como su revisión y corrección oportuna.
- x. A la asociación libre en organizaciones establecidas legalmente cuyo objetivo sea el desarrollo y bienestar estudiantil y/o comunitario. (Conforme lo establece la Constitución de la República de Ecuador).
- y. Participar en la elaboración del presente Manual a través del Consejo Estudiantil
- z. Elegir y ser elegido como representante de los estudiantes al Consejo Directivo, Consejo Estudiantil, Gobierno Escolar y otros comités reconocidos por el colegio, de acuerdo a las reglamentaciones vigentes.
- aa. Reclamar por el incumplimiento del presente manual, siguiendo el conducto regular ante la instancia.

Art. 2: Son Deberes y Responsabilidades de los estudiantes:

El Acuerdo 182. las Normas para el Código de Convivencia firmado el 22 Mayo del 2007 por el Ministro de Educación en su artículo 4 declara que los estudiantes tienen, además de aquellas consagrados en el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación y en el Código de la Niñez y Adolescencia, la responsabilidad de:

Todos(as) los estudiantes al matricularse adquieren el compromiso de:

- a) Dar buen trato a sus superiores y compañeros a la altura de su dignidad.
- b) Escuchar y comprender sana y humanamente el punto de vista del otro.
- c) Estar dispuesto permanentemente a aportar elementos que contribuyan a la solución de situaciones problemáticas que se presenten al interior o fuera de la institución.
- d) Hacerse responsable de pérdidas y daños ocurridos en las instalaciones, dotaciones y servicios a cuyo disfrute haya tenido acceso.
- e) Dar cuidado, asistencia y protección dignos a los miembros de la comunidad educativa.
- f) Responder a los esfuerzos y demandas que efectúa la institución para su formación integral.
- g) Participar responsable, racional y sanamente en el descanso, el esparcimiento, el juego, el deporte, el arte, la cultura, la ciencia y la democracia.
- h) Participar activa y responsablemente en organizaciones constituidas de la comunidad con propósitos de desarrollo, de acuerdo con su estatus y reglamentos.
- i) Plantear argumentada y respetuosamente, sugerencias que apunten a la modificación del componente pedagógico y sus actividades.
- j) Respetar la vida íntima de compañeros, profesores y empleados de la institución.
- k) Mantener, proteger y conservar adecuadamente el medio físico fuera y dentro del aula.
- l) Respetar las diferencias individuales y grupales de compañeros, profesores, padres de familia y comunidad en general.
- m) Contribuir al establecimiento de un medio de aprendizaje adecuado, sano, estético, confortable, a través de una correcta presentación personal, permanente práctica del aseo del vestido (uniforme) y una adecuada decoración e higiene del aula.
- n) Proceder con cordura apelando al dialogo racional y democrático a solucionar los problemas académicos, disciplinarios y sociales respecto el conducto regular.
- o) Respetar y no usar sin el consentimiento los bienes y pertenencias de los demás.
- p) No utilizar las herramientas e impedimentos implicados en el proceso de aprendizaje, con fines destructivos o amenazantes.
- q) Dar un buen trato en lo físico y en lo verbal a todos los integrantes de la comunidad educativa.
- r) Comportarse en la comunidad educativa con decoro, altura, compostura, propios de quién se está formando.
- s) Permanecer en los lugares indicados por la institución para las actividades comunitarias.
- t) Respetar los reglamentos de las dependencias existentes en el colegio.
- u) Conocer y acatar el manual de convivencia del plantel.
- v) Asistir a todas las clases y participar de todos los actos programados por la comunidad educativa.
- w) Permanecer dentro del plantel durante toda la jornada escolar y en los sitios programados para cada actividad.
- x) No permanecer o reingresar a la institución, sin previa autorización, una vez que haya salido.
- y) Entregar a los representantes o padres de familias, las comunicaciones e informes que el colegio envíe.

- z) Denunciar toda falta que atente contra el bien común, para no convertirse en cómplice de hechos indisciplinados o deshonestos.
- aa) Cuidar sus respectivas pertenencias, abstenerse de llevar consigo objetos de valor y colaborar en los cuidados de los bienes ajenos. El colegio no se responsabiliza de la pérdida de ellos.
- bb) Evitar toda conducta contraria al cumplimiento de los anteriores deberes y otros semejantes.
- cc) Cumplir respetuosa y puntualmente las Instrucciones impartidas por: autoridades, personal docente, administrativo y asistentes administrativos de la unidad educativa.
- dd) Ser puntual en su asistencia a clases, cumplir con los días laborables y ser responsables con sus tareas, deberes y obligaciones.
- ee) Evitar cualquier actividad que coarte los derechos de otros estudiantes a aprender o a jugar, o la responsabilidad del profesor de ejercer su tarea educativa.
- ff) Cuidar y respetar las instalaciones, el mobiliario, el material didáctico y tecnológico de la institución así como la propiedad del prójimo.
- gg) Expresar sus opiniones y emociones con cortesía y respeto.
- hh) Los alumnos deberán denunciar a tiempo sobre las pérdidas que se den dentro de los predios del plantel para que las autoridades realicen las investigaciones respectivas.

#### Art. 3: Del Uniforme:

- a. Presentarse debidamente uniformados sin objetos extravagantes o multicolores, ni adornos a clases, actos cívicos y culturales, dispuestos por maestros y autoridades de la Unidad.
- b. En los estudiantes el corte de cabello debe ser semicadete y las alumnas deberán asistir peinadas con el cabello recogido utilizando accesorios (cintillos, moños, vinchas, etc.) acorde a los colores del uniforme y sin exageraciones en cuanto al tamaño.
- c. Los alumnos usarán el uniforme de parada en actos cívicos, sociales y cuando las autoridades lo determinen (pantalón azul de corte recto, camisa blanca manga larga, con logotipo y nombre bordado, corbata azul, cinturón negro, zapatos escolares y medias negras o azules.)
- d. Las estudiantes usarán falda azul (falda bajo la rodilla) blusa blanca manga larga que irá por dentro de la falda, bolsillo con logotipo y nombre bordado medias blancas y zapatos negros. (El uniforme se ajustará a las disposiciones gubernamentales en caso de ser favorecidos).
- e. El uniforme de cultura física para la básica superior y el bachillerato será según modelo dado por la Unidad Educativa (chompa, pantalón de corte recto, camiseta que irá por dentro del pantalón con sus respectivos logotipos y zapatos de lona blanco para tanto para varones, las niñas, niños y señoritas) lo usarán de martes a viernes en sección primaria y en la secundaria de acuerdo a los horarios establecidos, alternando con la blusa manga corta y la falda. Para el nivel 1 y 2, preparatoria, básica elemental y básica media según el Cap. 3 Art, 27 de la LOEI, será el uniforme dado por el gobierno y se usará de martes a viernes.
- f. Las señoritas usarán la falda y los pantalones a la cintura no a la cadera y la camiseta y pantalones no deberán ser ajustados al cuerpo o con pinzas.
- g. El uniforme de la Unidad Educativa será de uso exclusivo para los alumnos de la institución y en los horarios de clases ya establecidos y cuando las autoridades lo dispongan. De no cumplir con lo dispuesto se iniciaran los respectivos procesos, previa a la sanción.

#### Art. 4: De las Tareas

- a. El profesor está en libertad de solicitar las carpetas de deberes cuando lo crea prudente, según horario y deberá controlar que éstas sean llevadas con orden.
- b. En caso de inasistencia el día de envío de un deber o evaluación, se lo debe entregar dentro de las 48 horas siguientes, es decir al día siguiente de su regreso a clases, siempre y cuando la falta sea justificada por escrito por su representante ante el coordinador de sección correspondiente.
- c. Si un estudiante falta tres días o más, la fecha de recepción de deberes y/o evaluaciones, una vez aprobada la justificación escrita de su representante por el coordinador de sección correspondiente, entregará las tareas y evaluaciones en un plazo no mayor a 48 horas.
- d. Los profesores deben procurar que el deber tenga una extensión prudente y de acuerdo con la cantidad de tiempo que disponen los estudiantes para realizarlo, recordando que hay deberes de varias materias y que los estudiantes deben disponer de periodos de descanso adecuados.

#### Capítulo II: Derechos y obligaciones de los docentes:

##### Art. 1. Derechos:

De conformidad con el Art. 10 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos:

- a) Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación;
- b) Recibir incentivos por sus méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza educativa, académica, intelectual, cultural, artística, deportiva o ciudadana;
- c) Expresar libre y respetuosamente su opinión en todas sus formas y manifestaciones de conformidad con la Constitución de la República y la Ley;
- d) Ejercer su derecho constitucional al debido proceso, en caso de presuntas faltas a la Constitución de la República, la Ley y reglamentos;
- e) Gozar de estabilidad y del pleno reconocimiento y satisfacción de sus derechos laborales, con sujeción al cumplimiento de sus deberes y obligaciones;
- f) Recibir una remuneración acorde con su experiencia y evaluación de desempeño, de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes, sin discriminación de ninguna naturaleza;
- g) Participar en concursos de méritos y oposición para ingresar al Magisterio Ecuatoriano y para optar por diferentes rutas profesionales del Sistema Nacional de Educación, asegurando la participación equitativa de hombres y mujeres y su designación sin discriminación;
- h) Ser tratados sin discriminación, y en el caso de los docentes con discapacidad, recibir de la sociedad el trato, consideración y respeto acorde con su importante función;
- i) Participar en el gobierno escolar al que pertenecen, asegurando en lo posible la presencia paritaria de hombres y mujeres;
- j) Ejercer el derecho a la libertad de asociación de conformidad con la Constitución de la República y la Ley;
- k) Acceder a servicios y programas de bienestar social y de salud integral;
- l) Ejercer sus derechos por maternidad y paternidad;
- m) Poder habilitar ante la Autoridad Educativa Nacional el tiempo de servicio prestado en planteles fiscales, fisco-misionales, municipales, particulares y en otras instituciones públicas en las que hubiere laborado sin el nombramiento de profesor fiscal, para efectos del escalafón y más beneficios de Ley;

- n) Acceder a licencia con sueldo por enfermedad y calamidad doméstica debidamente probada, en cuyo caso se suscribirá un contrato de servicios ocasionales por el tiempo que dure el reemplazo;
- o) Acceder a comisión de servicios con sueldo para perfeccionamiento profesional que sea en beneficio de la educación, previa autorización de la autoridad competente;
- p) Demandar la organización y el funcionamiento de servicios de bienestar social que estimule el desempeño profesional y mejore o precautele la salud ocupacional del docente;
- q) Gozar de vacaciones según el régimen correspondiente;
- r) Gozar de una pensión jubilar, estabilidad y garantías profesionales de conformidad con los términos y condiciones establecidos en la Ley Orgánica de Servicio Público; y,
- s) Gozar de dos horas de permiso diario cuando a su cargo, responsabilidad y cuidado tenga un familiar con discapacidad debidamente comprobada por el CONADIS, hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad; estas horas de permiso no afectaran a las jornadas pedagógicas.

Además de lo anteriormente mencionado y los contemplados en el contrato de trabajo, el personal docente de la Unidad Educativa “Santa María del Fíat” contemplará los siguientes deberes:

- a) Ser respetados en su individualidad.
- b) Recibir puntualmente su remuneración.
- c) Ser incentivados a capacitarse.
- d) Ser respaldados por las autoridades.
- e) Gozar del respeto, la cooperación, la consideración y el apoyo de sus colegas, de los estudiantes y de los padres.
- f) Enseñar y trabajar en una atmósfera armoniosa; libre de presiones y productiva.
- g) Esperar una actitud responsable y positiva hacia el estudio de parte de los estudiantes.

## Art. 2. Obligaciones

De conformidad con el Art. 11 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural las y los docentes del sector público tienen las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación;
- b) Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo;
- c) Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- d) Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes;
- e) Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos;
- f) Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa;
- g) Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- h) Atender y evaluar a las y los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente, presentando argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones;

- i) Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas;
- j) Elaborar y ejecutar, en coordinación con la instancia competente de la Autoridad Educativa Nacional, la malla curricular específica, adaptada a las condiciones y capacidades de las y los estudiantes con discapacidad a fin de garantizar su inclusión y permanencia en el aula;
- k) Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes;
- l) Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares;
- m) Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas;
- n) Cuidar la privacidad e intimidad propias y respetar la de sus estudiantes y de los demás actores de la comunidad educativa;
- o) Mantener el servicio educativo en funcionamiento de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente;
- p) Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general;
- q) Promover la interculturalidad y la pluralidad en los procesos educativos;
- r) Difundir el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales de los niños, niñas, adolescentes y demás actores del sistema; y,
- s) Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, y denunciar cualquier afectación ante las autoridades judiciales y administrativas competentes.

Además de lo anteriormente mencionado el personal docente de la Unidad Educativa “Santa María del Fiat” contemplará las siguientes obligaciones:

- a) Considerar y respetar el código de la niñez y de la adolescencia.
- b) Fomentar la creatividad y demostrar iniciativa
- c) Asistir de forma puntual y obligatoria a los actos y programas de la Institución.
- d) Participar en las capacitaciones
- e) Defender y enorgullecer el nombre de la Institución
- f) Elaborar y presentar el plan anual, por unidad, semanal y diario de actividades y contenidos en el Vicerrectorado.
- g) Mantener buenas relaciones con los directivos, compañeros docentes, personal administrativo, padres de familia, alumnos y comunidad en general.
- h) Comunicar al Dirigente de Curso las irregularidades que se presenten dentro y fuera del aula.
- i) Utilizar recursos didácticos de forma adecuada y oportuna.
- j) Colaborar con el inspector general en la orientación disciplinaria de los y las estudiantes.
- k) Entregar con anticipación al vicerrectorado los instrumentos de evaluación que se aplicarán.
- l) Entregar los resultados de las evaluaciones en las fechas fijadas por la institución.
- m) Revisar y entregar con puntualidad los trabajos, pruebas o consultas realizados por los y las estudiantes.
- n) Pedir por medio de los dirigentes o profesores titulares de cada sección la presencia de los padres de familia cuando la situación lo amerite.



- o) Asistir puntualmente a las juntas solicitadas por la institución.
- p) Asistir puntualmente a clases.
- q) Justificar por escrito con la debida anticipación su inasistencia ante la rectora y entregar a la vicerrectora el trabajo a realizarse por los estudiantes en su hora.
- r) Participar y colaborar en las diferentes actividades que realice la institución.
- s) Mantener valores éticos y morales que sean ejemplo para los y las estudiantes.
- t) Presentar un informe mensual de actividades a la junta de área.
- u) Llevar un registro apropiado de calificaciones durante todo el año lectivo.
- v) Acatar las observaciones y sugerencias verbales o escritas hechas por las Autoridades del Plantel enmarcadas dentro de sus funciones.
- w) Inhibirse de citar a alumnos o Padres de Familia fuera del Plantel para asuntos de evaluaciones, revisión de tareas, tutorías y calificaciones.
- x) En atención a credos y profesiones religiosas, de no participar en actividades de pastoral, los docentes, de mutuo acuerdo con la autoridad, deberán desarrollar actividades extracurriculares dentro de la institución educativa.
- y) Evitar hacer distinciones y discriminaciones en beneficios de unos y en perjuicios de otros alumnos.
- z) Usar los materiales didácticos y más enseres que dispone la unidad Educativa en forma adecuada, conveniente y eficaz evitando las salidas sin la debida autorización correspondiente. ojo
- aa) Responsabilizarse económicamente por los bienes materiales que se dañen bajo su responsabilidad, por negligencia, o por falta de orden y disciplina.
- bb) Marcar el reloj biométrico de control de asistencia.
- cc) Entregar a Secretaria del Plantel las actas debidamente aprobadas por la juntas de curso al término de la misma.
- dd) Presentar las actas de materias y disciplinas en un plazo fijo sin enmendaduras y una vez entregadas no se podrán corregir ni retirar de secretaria.
- ee) Usar, al igual que todo el personal el uniforme dispuesto por las autoridades.

### Capítulo III: De los derechos y obligaciones de los padres de familia.

La representación legal de los educandos será ejercida por los padres, madres o representantes que, al matricularlo, hayan registrado su firma en la respectiva documentación.

El padre o madre de familia o representante, al matricular a su hijo o hija en el Colegio adquiere el compromiso de entrar en un proceso de asumir los valores humanos y cristianos en su dimensión personal, familiar y social. Es indispensable la colaboración estrecha del padre de familia con los profesores y las autoridades del Colegio para lograr una educación integral.

Entre los principales compromisos que adquiere el padre de familia con sus hijos y con la Institución están: ayudar en la formación de valores, demostrar lealtad a sus principios, asistir puntualmente a las reuniones convocadas, hacer un seguimiento del aprendizaje, justificar personalmente las ausencias, colaborar con la buena presentación del uniforme, proporcionar los útiles necesarios.

Es un deber y un derecho del padre de familia dirigirse cordialmente a profesores y autoridades para cualquier sugerencia, información o reclamo, en el horario asignado para la atención de padres.

#### Art. 1 Derechos

Además de lo contemplado en el Código de la Niñez y Adolescencia que, en sus artículos 38, 39, 40 y 41, se refieren a los objetivos de los programas de educación, a los derechos y deberes de los progenitores con relación al derecho a la educación, las medidas disciplinarias

y las sanciones prohibidas; se toman en cuenta los Artículos 28 y 29 de la Convención sobre los Derechos del Niño para la elaboración del presente Código de Convivencia.

Aplicando el Acuerdo 182 en su artículo 5 sobre las Normas para el Código de Convivencia firmado por el Ministro de Educación el 22 Mayo del 2007 que declara que los padres, las madres y/o representantes legales tienen, entre otros, el derecho a:

- a. Acceder a una educación de calidad y calidez y un entorno educativo seguro y sano para sus hijos.
- b. Dialogar con los profesores de sus hijos en un tiempo acordado mutuamente.
- c. Dialogar con el Director, Rector o el dirigente de curso de sus hijos sobre preocupaciones o temas que no se hayan resuelto durante sus conversaciones previas con el profesor o la profesora de clase.
- d. Obtener informes periódicos regulares sobre el desempeño de sus hijos, las políticas educativas adoptadas por la institución educativa, las necesidades que surgen de la tarea, etc.
- e. Participar en las asociaciones de padres.
- f. Ser informado sobre el Plan o Proyecto Educativo Institucional y participar, en los órganos creados para el efecto y en los términos adecuados, de los procesos de evaluación del mismo.

Además de lo anteriormente mencionado los padres de familia de la institución tienen derecho

- g. A ser consultados previa cualquier intervención o evaluación particular
- h. A ser tomados en cuenta como parte de la Comunidad
- i. A ser escuchado sobre sus consultas, reclamos o interrogantes
- j. A no ser discriminado por sus creencias religiosas ni modelo de familia que haya decidido mantener y profesar en su núcleo familiar

## Art. 2 Obligaciones

- a. Promover una actitud positiva hacia el estudio y hacia las expectativas de la institución con respecto a la conducta de sus hijos.
- b. Interesarse por el progreso académico de sus hijos, las tareas enviadas a casa y las actividades escolares a las que son convocados.
- c. Asegurarse que sus hijos asistan a clases puntualmente y que lleguen al colegio con los materiales necesarios para sus tareas.
- d. Comunicar a las autoridades de las instituciones educativas cualquier preocupación médica, académica o de conducta, que pueda afectar el desempeño o el comportamiento de su hijo o hija en la Unidad.
- e. Establecer un contacto regular con el establecimiento educativo en áreas de trabajo de aula (firmar circulares, trabajos, revisar cuadernos, verificar el cumplimiento de tareas, asistir a reuniones de padres, etc.)
- f. Acompañar a sus hijos en su proceso educativo en todos los aspectos: académico, emocional o social.
- g. Ayudar o buscar ayuda en caso de que el Colegio requiera nivelación o revisión de contenidos específicos en alguna materia o área.
- h. Asistir a todos los programas y reuniones del Colegio, dando énfasis a la primera reunión de padres en la que se elige el comité de grado.
- i. Entregar puntualmente todos los documentos solicitados por la secretaría del plantel al momento de matricular y cuando se le solicite.
- j. Remitir la libreta de calificaciones firmada y en buen estado a secretaría en un plazo máximo de 15 días luego de haberla recibido.

- k. Cumplir con los requisitos exigidos al momento de matricular (fotos del o la estudiante con el uniforme del plantel y otros documentos que se exigieren)
- l. Respetar los espacios de uso exclusivo para los alumnos y maestros (aulas de clases)
- m. Analizar con anterioridad a la fecha de matrícula, las políticas, filosofía, objetivos, metas, metodología, y demás aspectos relacionados con el Colegio, a fin de determinar si son coherentes con sus principios y criterios, permitiéndoles escoger libremente el plantel que desean para sus hijos.
- n. Comunicar a la Dirección sus ideas, recomendaciones o sugerencias, con el fin de analizarlas conjuntamente y si se presentan dificultades, resolverlas oportunamente.
- o. Cumplir las normas establecidas en relación a:
  - Asistencia del estudiante.
  - Uniformes.
  - Horarios.
  - Útiles escolares.
  - Mecanismos para solicitar permisos.
  - Cumplimiento de logros.
- p. Controlar la asistencia del estudiante a evaluaciones extemporáneas y a las actividades de recuperación o de tutorías, cuidando de que haya recibido una alimentación adecuada y retirando a sus representados concluidas estas actividades.
- q. Retirar al estudiante en caso de enfermedad o de haber solicitado el permiso respectivo.
- r. Durante la jornada ingresar a las aulas con la debida autorización.

#### COMISIONES DE PARTICIPACIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN DEL CÓDIGO

COMISIONES	INTEGRANTES	Acciones más relevantes dentro del proceso de construcción del Código
<b>Diagnóstico de la convivencia armónica Institucional</b>	Prof. Wilter Lino Suárez. Lcda. Arely Gonzabay Marín Lcdo. Juan Rodríguez G.	Mesas de trabajo con alumnos, alumnas, padres y madres de familia y docentes de la Unidad Educativa. Realización de un plan de seguimiento
<b>Sistematización y redacción del Código</b>	Abg. Virginia Triviño Bonilla. Ing. Juan Asencio Suárez. Sr. Wilson Sandoya Álava Bryan Hermenejildo Tigrero	Recolección y revisión de los documentos elaborados en las mesas de trabajo y redacción del documento respetando siempre las opiniones tomadas desde las matrices iniciales.

<b>Promoción y veeduría de la Convivencia Armónica Institucional</b>	Lcdo. Aníbal Tumbaco Orrala Psicóloga Karla Ortega Macías Sr. Wilson Zambrano Gonzabay Sr. Pablo Lainez Lainez Lcda. Maribel Rodríguez Orrala Prof. Marina Tomalá Soria Lcdo. Joffre Panchana Carlo Sr. José Calvache C.	Elaborar el plan de seguimiento a todo el proceso de elaboración del presente documento.
<b>Aprobación y ratificación del Código de Convivencia Institucional</b>	Msc. Magaly Seme González Lcda. Jenny Balón Medina Sr. Wilson Zambrano Gonzabay Sr. Eugenio Plúa Véliz Sr. Baudilio Bonilla Rosales Sr. Germán Córdova Suárez Srta. Wendy Viveros Orrala Msc. Rosario González G.	Análisis previo a la aprobación del documento Institucional

**PLAN DE CONVIVENCIA ARMÓNICA INSTITUCIONAL**

<b>PLAN DE CONVIVENCIA ARMÓNICA INSTITUCIONAL</b>						
<b>ÁMBITO</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>CRONOGRAMA</b>	<b>RESPONSABLES</b>
	Fortalecer prácticas relacionadas con el cuidado de la salud de toda la comunidad educativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Controlar la venta de alimentos grasos y verificar que existan alimentos saludables en los puntos de expendio.</li> <li>• Charlas informativas por médicos sobre las drogas a los estudiantes y padres de familia.</li> <li>• Verificar que existan los materiales de aseo necesarios.</li> <li>• Realizar un control del buen funcionamiento de los baños.</li> <li>• Campaña de cómo lavarse las manos.</li> <li>• Concientización de la conservación de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lista de alimentos que pueden ser puestos a la venta en los lugares de expendio.</li> <li>• Número de estudiantes y padres de familia sensibilizados.</li> <li>• Documentos de control de materiales de aseo y del baño</li> <li>• Fotografías de la campaña</li> </ul>	Hojas de control Listados Proyector Cámaras fotográficas Charlas Talleres Campañas	Cada parcial La primera semana de octubre Tercera semana de noviembre Segunda semana de enero	Comisión de Bares Vicerrectorado Inspección Área de Ciencias Naturales

		los espacios en común (baños)				
RESPETO Y CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE	Implementar estrategias participativas que promuevan la cultura del uso de desechos y protección del medio ambiente	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar la cultura de conciencia ecológica.</li> <li>Poner avisos cerca de los encendedores para recordar apagar las luces al final de la jornada.</li> <li>Campañas para motivar el cuidado de árboles y jardines.</li> <li>Mingas de limpieza</li> <li>Clasificación de los tipos de desecho</li> <li>Reubicar el lugar de acumulación de desechos ya que se encuentran en un lugar muy visible</li> </ul>	<p>Registro de eventos de fomento de la cultura ecológica</p> <p>Avisos colocados en espacios visibles</p> <p>Número de alumnos, estudiantes, profesores sensibilizados</p> <p>Registro fotográfico e informes de las mingas de limpieza</p> <p>Lugar de desechos reubicado</p>	<p>Hojas de control</p> <p>Listados</p> <p>Proyector</p> <p>Cámaras fotográficas</p> <p>Rótulos</p> <p>Charlas</p> <p>Campañas</p>	<p>La segunda semana de noviembre</p> <p>Tercera semana de agosto</p> <p>Segunda semana de septiembre</p> <p>Primera semana de septiembre</p>	<p>Área de Ciencias Naturales</p> <p>Inspección General</p> <p>Profesores</p> <p>Personal de servicio</p>
RESPETO Y CUIDADO RESPONSABLE DE LOS RECURSOS MATERIALES Y BIENES DE LA	Promover el cuidado de los recursos y materiales que provee la institución para el desarrollo de	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utilizar correctamente los equipos</li> <li>Promover el respeto por parte de los profesores estudiantes y padres de familia por los</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registro de uso de equipos</li> <li>Número de profesores, padres y estudiantes sensibilizados</li> </ul>	<p>Registros</p> <p>Listados</p> <p>Proyector</p> <p>Cámaras fotográficas</p> <p>Rótulos</p> <p>Documentos</p> <p>Cámaras</p>	<p>Semanal</p> <p>Segunda semana de septiembre</p> <p>Tercera semana de agosto</p> <p>Primera semana de septiembre</p>	<p>Inspección General</p> <p>Locutores de Pilas Panas</p> <p>Autoridades</p> <p>Comisión de Elaboración del</p>

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	sus actividades educativas	<p>recursos de la institución.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar reglamentos que regulen el correcto uso de los recursos materiales del colegio.</li> <li>• Colocar cámaras en aulas del bachillerato</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Código de convivencia</li> <li>• Cámaras colocadas en bachillerato</li> </ul>	Computador Charlas Talleres		Código de Convivencia
RESPECTO ENTRE TODOS LOS ACTORES DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA	Fomentar el respeto entre los miembros de la comunidad educativa considerando las normas básicas de convivencia armónica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar a conocer las normas de la institución al estudiantado.</li> <li>• Realizar acuerdos y compromisos de convivencia escolar frente a distintos conflictos del estudiantado.</li> <li>• Vigilar el correcto comportamiento de los estudiantes.</li> <li>• Realizar charlas para la concientización de la importancia del respeto mutuo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de estudiantes sensibilizados</li> <li>• Código de Convivencia</li> <li>• Registro e historial de conductas de los estudiantes</li> <li>• Folder de los procesos de comportamiento seguido a estudiantes</li> <li>• Registro de control de estudiantes en los recesos</li> </ul>	Registros Listados Proyector Documentos Computador Charlas Reuniones	Semanal Primer lunes de cada semana en Radio Pilas Panas Tercera semana de agosto Tercera semana de septiembre Diario	Inspección General Comisión de Elaboración del Código de Convivencia Consejo Ejecutivo

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar el respeto hacia los docentes y personal administrativo.</li> <li>• Aplicar correctamente las expulsiones temporales o definitivas de acuerdo a la acción cometida.</li> <li>• Fomentar la vigilancia en las horas de receso para mejor control.</li> </ul>				
	Motivar la participación democrática de la comunidad educativa en las decisiones que conciernen a la Unidad Educativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover la participación democrática de los estudiantes y padres de familia en las elecciones</li> <li>• Incluir a todos en la participación de elección.</li> <li>• Apoyar al Gobierno Estudiantil</li> <li>• Socialización de los proyectos escolares con otras instituciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de votaciones estudiantiles y de padres de familia</li> <li>• Acta de reuniones colaborativa entre las autoridades del colegio y el Gobierno Estudiantil</li> <li>• Informe de socialización de</li> </ul>	Registros Listados Proyector Documentos Computador Charlas	Junio de cada año Segunda semana de septiembre Segunda semana de diciembre	Comité de elección de Gobierno Escolar Consejo Ejecutivo



		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respetar las normas de participación democrática</li> </ul>	proyectos escolares			
RESPECTO A LA DIVERSIDAD	Incentivar el respeto a la diversidad cultural, social,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Divulgar mensajes reflexivos para los estudiantes sobre el respeto a la diversidad.</li> <li>• Socializar las normativas y respetar las culturas dentro de la institución.</li> <li>• Implementar publicidad, dramatizaciones, proyectos, casa abierta, talleres de música para erradicar el bullying.</li> <li>• Realizar festividades culturales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Folletos</li> <li>• Número de personas sensibilización</li> <li>• Informes de actividades para erradicar el bullying</li> </ul>	Registros Listados Cámara fotográfica Talleres Festivales	Permanente Cada Quimestre	Radio Pilas Panas Comisión socioeducativa Inspección General Gobierno Estudiantil

**PLAN DE IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y COMUNICACIÓN.**

<b>OBJETIVO</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>FECHA PARA LA CONSECUSIÓN</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PARTICIPANTES</b>	<b>INDICADORES DE MEDICIÓN</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>
<b>PROMOCIONAR EL CODIGO DE CONVIVENCIA A TODA LA COMUNIDAD EDUCATIVA</b>	Publicación del Código de Convivencia en Google Drive	Septiembre - 2016	Comisión de Promoción y veeduría de la Convivencia Armónica Institucional	Docente encargado.	Numero de documentos subido con el nombre de código de convivencia	Registro de publicación en Google drive
	Información a la comunidad educativa que el código de Convivencia ha sido publicado y compartido en las redes sociales	Octubre - 2016	Comisión de Promoción y veeduría de la Convivencia Armónica Institucional Autoridades Secretaría	Autoridades Docentes Padres de familia estudiantes	Número de correos enviados Número de firmas de padres de familia y estudiantes informados	Registro de correos enviados Registro de firmas
	Círculos de lectura del código de convivencia en las aulas	Octubre – 2016 Enero - 2017	Tutores de curso o grado	Docentes Estudiantes	Número de horas/estudiantes dedicadas a la lectura del código de convivencia	Planificaciones Leccionarios
	Círculos de lectura del condigo de convivencia con los docentes	Octubre – 2016 Enero - 2017	Comisión de Promoción y veeduría de la Convivencia Armónica Institucional	Docentes	Número de horas/docentes dedicadas a la lectura del código de convivencia	Registro de firmas de asistencia a los círculos de lectura
	Medición del impacto de la promoción y socialización del código de	Abril - 2017	Rectora	Toda la comunidad educativa	Nivel de impacto en la promoción del código de convivencia	Encuesta sobre conocimiento del Código de Convivencia a la

	convivencia en los estudiantes, docentes, personal de administración, servicios y directivos					comunidad educativa
<b>REFLEXIONAR SOBRE LOS AMBITOS QUE ABARCAN EL CODIGO DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL Y SU APLICACIÓN</b>	Actividades de interpretación y reflexión del código de convivencia	Un ámbito por mes desde octubre del 2016	Comisión de Promoción y veeduría de la Convivencia Armónica Institucional Tutores de curso o grado	Docentes Estudiantes	Número de actividades de reflexión realizadas	Registro de actividades
		Final de cada quimestre del año lectivo 2017-2018			Número de reportes de disciplina en el año	Registro de reportes de disciplina
<b>EVALUAR EL PROCESO DE PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN DEL CODIGO DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL</b>	Revisión del cumplimiento y eficacia de las actividades de difusión y reflexión	Reuniones Mensuales a partir de marzo del 2017	Comisión de Promoción y veeduría de la Convivencia Armónica Institucional	Docentes, padres de familia, estudiantes de la comisión promoción y veeduría de la Convivencia Armónica Institucional	Niveles de logro en porcentaje de los indicadores medidos en cada actividad.	Resumen de la información generada en las mediciones.
	Presentación de recomendaciones al Consejo Ejecutivo	Final de cada quimestre	Comisión de Promoción y veeduría de la Convivencia Armónica Institucional	Comisión de Promoción y veeduría de la Convivencia Armónica Institucional Consejo Ejecutivo	Número de recomendaciones	Actas de comisión

## PRESUPUESTO

<b>OBJETIVO</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>VALOR APROXIMADO</b>
<b>PROMOCIONAR EL CODIGO DE CONVIVENCIA A TODA LA COMUNIDAD EDUCATIVA</b>	Publicación del Código de Convivencia en Google Drive	10,00
	Información a la comunidad educativa que el código de Convivencia ha sido publicado y compartido en las redes sociales	25,00
	Círculos de lectura del código de convivencia en las aulas	250,00
	Círculos de lectura del código de convivencia con los docentes	25,00
	Medición del impacto de la promoción y socialización del código de convivencia en los estudiantes, docentes, personal de administración, servicios y directivos	100,00
<b>REFLEXIONAR SOBRE LOS AMBITOS QUE ABARCAN EL CODIGO DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL Y SU APLICACIÓN</b>	Actividades de interpretación y reflexión del código de convivencia	200,00
<b>EVALUAR EL PROCESO DE PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN DEL CODIGO DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL</b>	Revisión del cumplimiento y eficacia de las actividades de difusión y reflexión	10,00
	Presentación de recomendaciones al Consejo Ejecutivo	10,00
<b>TOTAL APROXIMADO</b>		<b>\$ 630,00</b>

## ANEXOS

Folder que contiene toda la documentación generada del trabajo de las comisiones del Código de Convivencia

## Código de honor

### DECÁLOGO DEL HONOR

- ❖ Respetar y amar a tus padres, tu patria, tu plantel educativo, profesores, compañeros y todo ser vivo.
- ❖ Asistir al plantel con puntualidad
- ❖ Llevar tu uniforme pulcro y bien puesto
- ❖ Cumplir tus deberes y obligaciones
- ❖ Ser franco, veraz y sincero
- ❖ Emplear un vocabulario apropiado
- ❖ Dirigirse a sus compañeros por sus nombres
- ❖ Evitar situaciones conflictivas
- ❖ Ser amable con tu prójimo en todo momento y lugar
- ❖ Conservar y proteger el entorno natural en que te encuentres
- ❖ Respetar la propiedad intelectual
- ❖ Mantener en todo momento una conducta que proteja su integridad y salud física y emocional
- ❖ Evitar el consumo y comercialización de sustancia estupefaciente y sustancias psicotrópicas ilegales
- ❖ Respetar la propiedad de la institución y de los demás

### PRESENTACIÓN

Haciendo referencia a nuestro lema “Educación, Amor y Excelencia” el presente Código de Honor académico sirve para centralizar las normas y procedimientos de la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, el cual nos ayuda a crear un ambiente seguro y armónico que necesita toda la comunidad educativa y en especial los estudiantes para explorar y aprender

El objetivo de la institución es que los estudiantes desarrollen un excelente conocimiento en todas las áreas académicas, la cual debe ser impartida en un ambiente basado en el respeto mutuo, en la honestidad, puntualidad, comunicación, apoyando a los estudiantes en los momentos buenos y difíciles.

Nuestra institución se interesa en formar jóvenes íntegros que contribuyan positivamente a sus familias y a la sociedad ecuatoriana en general tal como consta en la misión y visión del plantel.

### VISIÓN

Nos proyectamos a: Ser protagonistas en la transformación social, económica, productiva, educativa y moral de la Parroquia Manglaralto; tomando en cuenta la diversidad y a futuro ser considerada como una de las instituciones pioneras fundamentales del cambio social y el buen vivir siendo un referente educativo en la Provincia de Santa Elena.

### MISIÓN

Somos una institución que impulsa el progreso, que oferta una educación intercultural solidaria e innovadora, basada en un ideal de competencia y valores. Maestros, alumnos y padres participamos activamente en el progreso de la sociedad, nos preocupamos por el desarrollo personal basado en políticas y prácticas inclusivas; entregando a la comunidad ciudadanos comprometidos con el cambio y el buen vivir.

## PRINCIPIOS

El triángulo de oro, constituido dentro de la educación por: **maestros, alumnos y padres de familia**, permite establecer ciertas relaciones que llevarán al desarrollo de valores y dando responsabilidad a cada uno de ellos siendo parte fundamental para el desarrollo eficiente del proceso enseñanza aprendizaje los mencionados:

**MAESTRO-ALUMNO-MAESTRO.-** el profesor es la persona que se dedica profesionalmente a enseñar, guiar y motivar que está capacitado en una área de conocimiento y ejemplifica sus enseñanza en su vida, en cambio estudiante es una persona que su principal actividad es estudiar esforzándose y teniendo celo de lograr lo planteado.

Todos los niños, niñas y adolescentes observan al maestro como un ejemplo a seguir, el cual es digno de admiración y fortaleza para seguir adelante por lo tanto la relación maestro alumno estudiante va a ser constante siempre enmarcad en las normas de respeto y superación

Todo esto permitirá tener estudiantes comprometidos con la sociedad siendo líderes que forjaran el territorio donde se encuentren

**PADRE DE FAMILIA-MAESTRO-PADRE DE FAMILIA.-** la relación de estos va a ser constante y efectiva. Va a ser fundamental la confianza que se enmarcara en la primera visita. Se considera la idónea fundamental para que el alumno pueda cumplir su rol efectivo

El maestro guía a la orientación de los padres en los deberes de los alumnos para con la institución y siempre les inculca motivación afectiva para que puedan los alumnos demostrar ese entusiasmo de gratitud en el rendimiento educativo

Los padres de familia se sienten seguros en la institución por la cual auguran los dotes de respeto y responsabilidad, puntualidad, cumplimiento, normas de aseo que serán base para la formación integral de los alumnos.

**MAESTROS-MAESTROS.-** La convivencia social es lo que nos diferencia a los humanos de los otros seres de la naturaleza, de ahí que, los centros educativos constituyen el sitio ideal para la práctica permanente de esa convivencia, los maestros en primer lugar deben poner en juego todas sus capacidades, y brindarlas a la comunidad educativa; para esto, debe ser: sincero, franco, respetuoso, alegre, comunicativo, creativo, emprendedor y pensar que ésta es la mejor forma de actuar para ser el ejemplo de los educandos que miran en ellos el espejo a quien imitar.

**ALUMNO-PADRE DE FAMILIA-ALUMNO.-** Pide el cumplimiento de un deber para aquel como hijo y como alumno, le solicita una educación que le ayude en su formación y que esté acorde con sus intereses y capacidades para lo cual acoge la iniciativa de sus padres de ponerle en una institución que le de confianza, tranquilidad, seguridad en donde pueda convivir con sus compañeros en un medio de respeto, consideración mutua, desarrollando sus aptitudes y actitudes.

El padre de familia conoce las normas que debe cumplir el alumno por la cual mandara correctamente uniformado, con puntualidad y dispuesto a aprender día a día.

Por consiguiente el alumno agradecerá a la trilogía educativa a haber logrado desarrollar la personalidad que serán base fundamental para formar una sociedad justa y ordenada.

**ALUMNO-ALUMNO.-** Han salido de sus hogares, para así cumplir con un derecho y deber a la vez, como es el de la educación, para lo cual concurre a la institución educativa, donde se encuentra con otros niños, mayores y menores, varones y mujeres, a cada uno de ellos, les debe respeto y espera reciprocidad, entablará amistad, dialogará sus vivencias, cuidará sus bienes personales y cuando encuentre algo que no le corresponde, entregará si sabe, a su dueño o profesor, utilizará un vocabulario correcto, no empleará despectivos ni apodos entre sus compañeros; este procedimiento le dará muchas satisfacciones y su educación se enmarcará por buen camino.

**ALUMNO-ESPACIO.-** Llega a la escuela, donde encuentra muchas aulas, oficinas, dependencias y servicios, comprende que no puede ingresar a todas y cuando lo haga principalmente a su aula, será saludando previamente, respetando las cosas que allí existen, que no las puede tomar sin permiso, preguntar lo que le interesa, estar ordenado y sin interrumpir a sus compañeros, todo esto porque comprende que está recibiendo una buena educación y ejemplo de sus maestros.

### **VALORES**

**AMOR.-** Transitar por la vida sin rencores, perdonando nuestros errores y las fallas de los demás es expresión del amor. La venganza, el engaño, los sentimientos de culpa y el sufrimiento que nos causamos a nosotros mismos y que podemos provocar en los demás, son consecuencia de decisiones que no se apegan al ideal de bondad, sino al “ideal” de la maldad, de la malicia.

**HONESTIDAD.-** una de las cualidades que más buscamos y exigimos de los niños niñas y adolescentes es la honestidad. Este valor es indispensable para que las relaciones humanas se desenvuelvan en un ambiente de confianza y armonía, pues garantiza respaldo, seguridad y credibilidad en las personas.

**RESPONSABILIDAD.-** El niño, niña, y adolescente aprende Este valor s en el hogar. De allí el deber de los padres de inculcar a los hijos, no solo el significado de responsabilidad, sino llevarlo a que la practique como acción ética de su conducta que favorecerá al individuo por el resto de su vida.

**COMUNICACIÓN.-** El funcionamiento de las sociedades humanas es posible gracias a la comunicación. Ésta consiste en el intercambio de mensajes entre los individuos. En NUESTRA INSTITUCIÓN EDUCATIVA entendemos que el buen funcionamiento de la sociedad depende no sólo de que estos intercambios existan, sino de que sean óptimos. Es en este punto de análisis dónde se incorpora la visión pro social, que entiende la comunicación no sólo como un medio de intercambio sino cómo un sistema de apoyo y bienestar para la masa social y que el éxito del liderazgo en la búsqueda de los objetivos se debe lograr en base a una correcta aplicación de la comunicación.

**SERVICIO.-** Podemos considerar Servicio, como el brindar ayuda de manera espontánea en los detalles más pequeños, habla de nuestro alto sentido de colaboración para hacer la vida más ligera a los demás. Servir es ayudar a alguien de manera espontánea, como una actitud permanente de colaboración hacia los demás. La COMUNIDAD DEL FIAT es servicial en su trabajo, con su familia, pero también en la calle ayudando a otras personas en cosas aparentemente insignificantes, pero que van haciendo la vida más ligera.

Los miembros de esta institución viven continuamente atentas, observando y buscando el momento oportuno para ayudar a alguien, aparecen de repente con una sonrisa y las manos por delante dispuestos a hacernos la tarea más sencilla, en cualquier caso.

### **PERFILES**

#### **PARA EDUCACIÓN INICIAL, EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA (10MO. AÑO BÁSICO) Y BACHILLERATO**

Al finalizar los niveles de aprendizaje el estudiantado de la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat habrá adquirido:

#### **PERFIL DE DESARROLLO DEL NIÑO PREESCOLAR**

- ❖ Se desempeña con seguridad y confianza en sí mismo, en situaciones sociales y de aprendizaje.
- ❖ Expresa y comunica sus ideas, vivencias y sentimientos, utilizando todos sus recursos creativos y lingüísticos.

- ❖ Se integra y coopera en juegos y actividades grupales que le permiten reafirmar su yo y aceptar las diferencias de los demás.
- ❖ Reconoce y representa simbólicamente mensajes significativos.
- ❖ Utiliza sus experiencias, nociones, destrezas y habilidades al resolver problemas y situaciones cotidianas.
- ❖ Se interesa y participa en actividades culturales, sociales y recreativas de su grupo, familia y comunidad.
- ❖ Satisface sus necesidades motrices y equilibra el tono muscular.
- ❖ Se interesa por conocer y descubrir su entorno físico, natural y social.

### **PERFIL DEL ALUMNO DE LA EDUCACIÓN BÁSICA**

La Educación Básica en Ecuador abarca 10 niveles de estudio, desde la formación inicial, conocida como pre básica o primero de básica, con niños y niñas de cinco años de edad hasta completar el décimo año con jóvenes preparados para continuar los estudios de bachillerato y listos para participar en la vida política social, conscientes de su rol histórico como ciudadanas y ciudadanos y ecuatorianos. Este subsistema educativo ofrece los fundamentos científicos y culturales que permiten al estudiantado interpretar, producir y resolver problemas de la comunicación, la vida natural y social.

Los jóvenes que concluyen los estudios de la Educación Básica serán ciudadanos y ciudadanas capaces de:

- ❖ Expresarse libremente como individuos orgullosos de ser ecuatorianas y ecuatorianos, de convivir y participar activamente en una sociedad diversa, intercultural y plurinacional.
- ❖ Reconocerse como un ciudadano universal con capacidades de comprensión y acción sobre problemas mundiales.
- ❖ Valorar la identidad cultural nacional, los símbolos y valores que caracterizan a la sociedad ecuatoriana.
- ❖ Demostrar un pensamiento lógico, crítico y creativo en el análisis y resolución eficaz de problemas de la realidad cotidiana.
- ❖ Valorar y proteger la salud humana en los componentes físicos, psicológicos y sexuales.
- ❖ Hacer buen uso del tiempo libre con actividades culturales, deportivas, artísticas y recreativas que los lleven a relacionarse con los demás y su entorno, como seres humanos responsables, solidarios y proactivos.
- ❖ Disfrutar y comprender la lectura, desde una perspectiva crítica y creativa.
- ❖ Valorar y solucionar problemas y producir textos que reflejan la realidad sobre la base de fundamentos científicos y prácticos en las dimensiones lingüísticas, literarias y lógica-matemática; además la integración y evolución del mundo natural y social.
- ❖ Aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en la solución de problemas prácticos.
- ❖ Interpretar y aplicar a un nivel básico de un idioma extranjero en situaciones comunes de comunicación.
- ❖ Demostrar sensibilidad y comprensión acerca de obras artísticas de diferentes estilos y técnicas potenciando el gusto estético.

### **PERFIL GENERAL DEL BACHILLER**

- ❖ El bachillerato está dedicado a brindar educación a los jóvenes adolescentes (15-18 años), cuyas características generales son las siguientes.
- ❖ En el desarrollo Intelectual:
- ❖ Es un ser humano apto para la experimentación científica



- ❖ Vive una etapa de desfallecimiento intelectual debido al aumento de tensiones y pulsiones libidinales.
- ❖ Tiene interés por la introspección.
- ❖ Posee intereses específicos y permanentes.
- ❖ Tiene una cultura de las interrogaciones a nivel
- ❖ Crítico y argumentativo.
- ❖ Aplica razonamientos lógicos a problemas y conceptos abstractos.
- ❖ Demuestra interés lógico e intuición racional.
- ❖ El proceso de desarrollo intelectual queda definitivamente constituido.
- ❖ En el desarrollo afectivo social.
- ❖ Construye relaciones de amistad exclusivas.
- ❖ Experimenta alejamiento del círculo familiar
- ❖ Se encuentra en permanente búsqueda de originalidad
- ❖ Tiene necesidades de analizar críticamente sus pensamientos y emociones.
- ❖ La madurez sexual le plantea nuevas exigencias de satisfacción sexual.
- ❖ El grupo le sirve para la identificación y la discusión.
- ❖ Estabiliza interés, motivaciones, puntos de vista convicciones morales.
- ❖ Demuestra capacidad para enjuiciar críticamente las condiciones de vida que influyen sobre él y participar en la transformación de la sociedad en que vive.
- ❖ Debe ser generoso y con espíritu participativo.
- ❖ Con disponibilidad a ser educado tomando en cuenta día a día la misión de la institución.
- ❖ Apertura a la corrección y dispuesto a la asimilación de las asignaturas compartidas.
- ❖ Asimilar el espíritu cristiano y el trato ético con sus compañeros que imparten la institución.

### **PERFIL DEL MAESTRO**

- ❖ Colaboradores inmediatos en la tarea educadora y evangelizadora.
- ❖ Ser persona ejemplar con verdadero afán de formar a los alumnos
- ❖ Tener conocimientos básicos de la tecnología educativa.
- ❖ Tener una alta formación científica-técnica y humanística.
- ❖ Con capacidad para analizar y aplicar innovaciones pedagógicas.
- ❖ Ser responsable y respetuoso en las obligaciones asignadas.
- ❖ Demostrar disposición para el trabajo en equipo, compartiendo de acuerdo a sus capacidades y fortalecer el desarrollo de la institución
- ❖ Responsabilizarse por el rendimiento, desarrollo y formación de los alumnos.
- ❖ Demostrar una actitud democrática con pensamiento crítico y creativo.
- ❖ Ser un orientador y facilitador del aprendizaje.
- ❖ Asumir una actitud favorable frente a la defensa de los derechos de los niños y adolescentes.
- ❖ Identificarse con los objetivos que persiguen la institución en procura de un bienestar común.
- ❖ Identificarse con el área de estudios que le ha sido designada.
- ❖ Tener sensibilidad al cambio social
- ❖ Tener pensamiento crítico y creativo.
- ❖ Demostrar equilibrio y madurez emocional.
- ❖ Tener alta sensibilidad a las actividades culturales de recreación y deportes.
- ❖ Identificarse con la cultura y valores nacionales.

## **DERECHOS**

- ❖ Recibir el trato justo establecidos en las normas de convivencia de la institución educativa
- ❖ Gozar eficientemente de los espacios recreativos apegados a las normas de conducta establecidas por la institución
- ❖ Recibir capacitación académica eficiente y efectiva en base a los reglamentos.
- ❖ Dar un trato justo y efectivo a los estudiantes de la comunidad educativa
- ❖ Denunciar ante la autoridad, cualquier abuso o comportamiento indecente por parte de algún profesor o compañero.

## **DEBERES**

- ❖ Demostrar responsabilidad al ingresar a la institución.
- ❖ Ejercer responsabilidades en sus diversas actividades personales y académicas que le permitan cumplir a cabalidad con sus compromisos.
- ❖ Sepa acatar instrucciones provenientes de los Directivos, Docentes, Padres de Familia.
- ❖ Demostrar orden y aseo tanto en lo personal, uniformes, útiles, aula de clase e institución.
- ❖ Ser comunicativo ante cualquier situación anómala como: daños y actos que atenten contra el bienestar personal y de la familia.
- ❖ Demostrar buen comportamiento respeto y consideración en los vehículos que prestan el servicio de transporte.
- ❖ Participar y guardar una actitud digna y respetuosa en los actos cívicos deportivos y culturales programados en la institución y fuera de ella.
- ❖ Respetar las ideas y pensamientos que provengan de otros compañeros.
- ❖ Demostrar un espíritu de colaboración con compañeros y compañeras que presenten dificultades académicas.
- ❖ Ser críticos reflexivos y exigentes frente a la educación que reciben por parte de los docentes.
- ❖ Demostrar consideración y respeto evitando apodos bromas o burlas de mal gusto que entorpezcan las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa.
- ❖ Cumplir a cabalidad todas las tareas y trabajos que se les asignen en el desarrollo de las distintas asignaturas académicas.
- ❖ Respetar de palabra, acción y actitud a todos los integrantes de la Unidad Educativa.

## **DEL PROFESOR**

- ❖ Comprometidos con la Institución y la naturaleza propia de este centro educativo.
- ❖ Conscientes de su labor y conocedores de la importancia de su colaboración plena en el logro de los valores.
- ❖ Que den ejemplo de responsabilidad en libertad.
- ❖ Que sepan respetar en todo momento la dignidad y personalidad de sus alumnos.
- ❖ Que den a sus alumnos las herramientas para que ellos descubran la verdad y la disfruten.
- ❖ Que estimulen en sus alumnos la curiosidad intelectual y científica.
- ❖ Que guíen a sus alumnos a descubrir el valor de la ciencia como medio para tener una imagen más comprensiva del ser humano.
- ❖ Que despierten en sus alumnos el deseo de acercarse a la excelencia académica dentro de los parámetros de una excelencia humana.
- ❖ Que procuren mantener en la institución una comunidad educativa abierta, en la cual florezca una relación personal auténtica entre todos sus miembros, que favorezca el crecimiento en los valores.

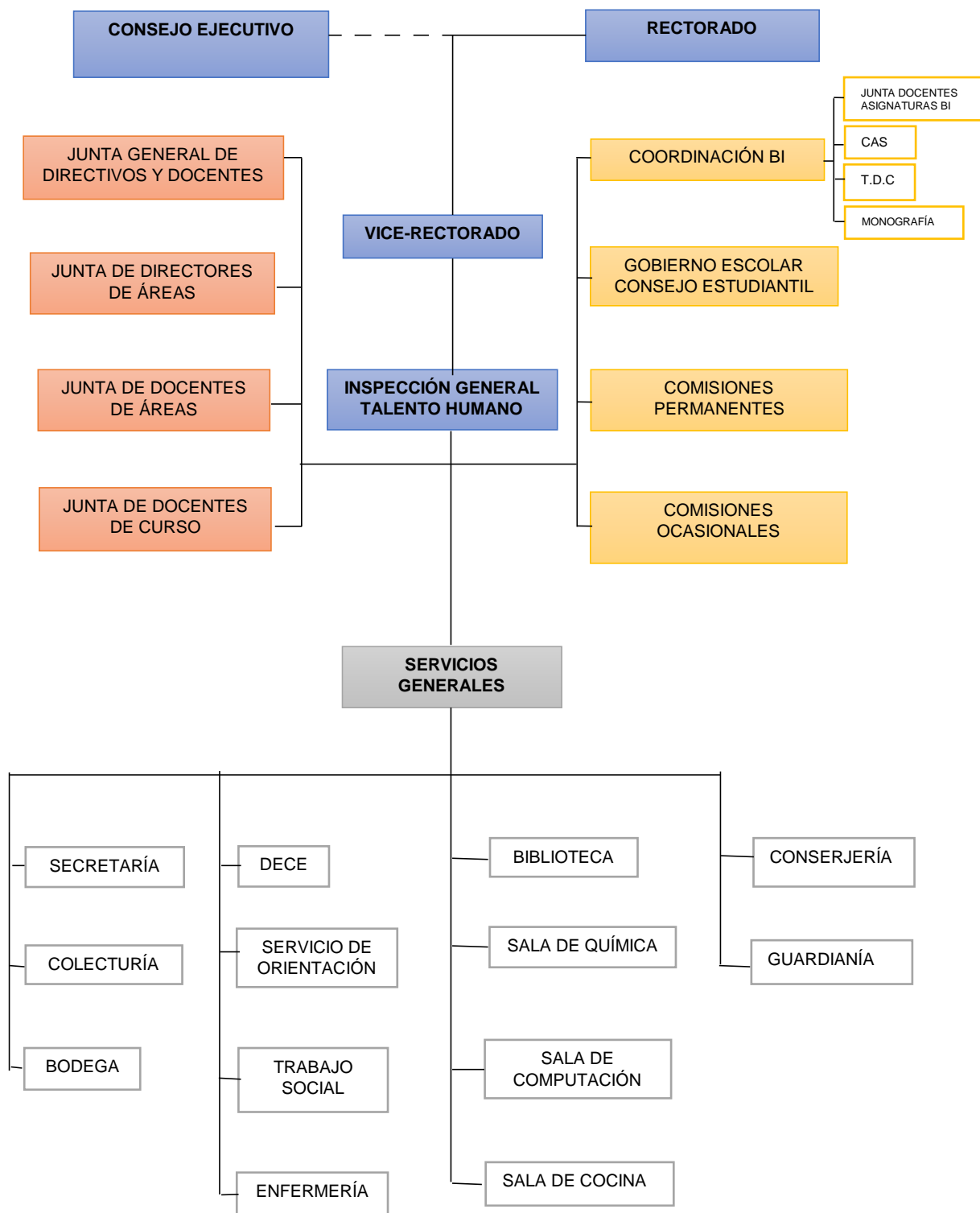
- ❖ Que conozcan a los alumnos y los traten con respeto y justicia.
- ❖ Que procuren acomodarse a la edad, al ritmo y al modo de ser de cada uno, tratándolos como personas.
- ❖ Que comprendan que la auténtica pedagogía exige una entrega generosa y desinteresada.
- ❖ Que manifiesten un deseo de servicio y colaboración en particular con aquellos alumnos que se encuentran rezagados en las diversas actividades escolares.
- ❖ Que frente a los acontecimientos, programas e imágenes de prensa, radio y televisión mantengan una actitud crítica.
- ❖ Y que estén conscientes de que todos los haberes materiales, morales y espirituales no son para el provecho exclusivo del individuo sino que cumplen una función social.

## **DE LOS PADRES DE FAMILIA**

- ❖ Que eviten el excesivo paternalismo, el autoritarismo y la permisividad
- ❖ Que respeten el principio de autoridad fundamentado en el diálogo
- ❖ Que estén convencidos que el sentido ético y moral de los hijos, se forma y se fundamenta en el hogar. La institución refuerza, ayuda, ilustra, pero nada conseguiría sin la participación activa de la familia.
- ❖ Que comprendan que no basta con matricular a sus hijos en la institución, sino que es necesario acompañarlos durante el proceso educativo.
- ❖ Que no se preocupen sólo por el rendimiento académico de sus hijos, sino que apoyen y promuevan la educación integral que quiere dar la institución como son: las actividades culturales, científicas, humanísticas, sociales, religiosas, etc.
- ❖ Que se preocupen por la formación afectivo-sexual de sus hijos, dando ejemplo de amor, fidelidad, perdón, respeto, paciencia y tolerancia.
- ❖ Que en su relación de pareja no haya discriminación de género.
- ❖ Que comprendan que el amor no consiste solamente en dar cosas a sus hijos, pagar su estudio y llevarle lo necesario para vivir, sino que, mantengan normas sobre el empleo del tiempo libre, el uso del dinero, paseos, programas de Tv, vídeos, música, libros y revistas.
- ❖ Que sean conscientes de la importancia de la solidaridad y la vida comunitaria, corrijan los caprichos individuales de sus hijos, refuercen y estimulen en ellos toda actitud de solidaridad y fraternidad.
- ❖ Y que inculquen la continua superación, rechazando todo aquello que conlleve a la mediocridad.

## CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA

### Organigrama institucional



### Consejo ejecutivo

MSc. Magaly Sesme González	Rectora
MSc. Rosario González González	Vicerrectora
Lic. Noemí Feijoó Gómez	Vocal principal
Lic. Tomás Tomalá Rodríguez	Vocal principal
Abg. Virginia Triviño Bonilla	Vocal principal
Lic. María Bacilio Gómez	Vocal suplente
Lic. Julio Baque Guale	Vocal suplente
Ing. Guido Cucalón Gonzabay	Vocal suplente
Sra. Lady Arteaga Escobar	Secretaria

### Junta académica

MSc. Magaly Sesme González  
MSc. Rosario González González  
Prof. Wilson Zambrano Gonzabay  
Lic. Karla Ortega Macías  
Ing. Juan Asencio Suárez  
Lic. María Bacilio Gómez  
MSc. Elsa Hernández Calle  
Lic. Gloria Limón Villao  
Lic. Holger Rocafuerte Magallan  
Lic. Juan Rodríguez Gonzabay  
Lic. Adela Santos Granado  
Lic. Delia Soriano Tumbaco  
Ing. William Suárez Lainez

### Organismos de apoyo

#### Comisiones permanentes

1. Convivencia armónica (Coord. Virginia Triviño Bonilla)

Andrea Catuto Suarez	Lucía Balón Medina
Adela Santos Granado	Aníbal Tumbaco Orrala
María Santiana Miraba	Cristina Limón Villao
Ruth Arteaga Escobar	Paola Orrala González
Holger Rocafuerte Magallán	Ángel Orozco Tomalá
Marcia Ruiz León	Sandra Hernández Calle
2. Alimentación saludable (Coord. Gloria Limón Villao)

Delia Soriano Tumbaco	Diana Neira Del Pezo
Roddy Rodríguez Pihuave	Vicente Reyes Prudente
Angeline Nevarez Guale	
Liliam Villao Salinas	
3. De seguridad (Coord. Noemí Feijoo Gómez)

Fabián Suarez Flores	Jenny Balón Medina
Joffre Panchana Carlo	Fabián Guale Salinas
Elvis Santos Borbor	Byron Pinto Castillo
Guido Cucalón Gonzabay	Olga Rodríguez Reyes
Roxana Orrala González	

4. Deportiva (Coord. Julio Baque Guale)

Roberto Suárez Reyes  
David Cevallos Macías

Medardo Rosales Suárez

5. Pastoral y valores (Coord. Elsa Hernández Calle)

Marina Tomalá Soria  
Oswaldo Ramírez Del Pezo  
María Belén Ibáñez Macías  
Diana Guale Recalde  
Hyun Chin Kim Kim

Verónica Valdez González  
Alexandra Villao Miraba  
Kerlly Jurado Guaranda

6. De participación

a. Proyectos (Coord. Tomas Tomalá Rodríguez)

Wilter Lino Suarez

Arely Gonzabay Marín

b. Perfil Profesional (Coord. Juan Asencio Suarez)

Maryury Reyes Yagual  
Cinthia Salcedo Marín  
William Suarez Láinez

Valentín García Riofrío

c. Mantenimiento e Infraestructura (Coord. Wilson Zambrano Gonzabay)

Epifanio Yagual Guale  
Rodrick Tatenda Chipere

María Isabel Córdova Luna

d. Lectura (Coord. Juan Rodríguez Gonzabay)

Silvia Tomalá Alejandro

María Eugenia Bacilio Gómez

7. De Costos (Coord. Magaly Sesme González)

Rosario González González  
Cecilia Salinas Medina

Karla Ortega Macías

8. Gobierno Escolar

Magaly Sesme González (Rectora)  
Isabel Cantos Pincay (Estudiante)  
Joffre Panchana Carlo (Docente)  
Eugenio Plua Veliz (Padre de Familia)

Coordinadores de áreas

Bachillerato

Ing. Guido Cucalón Gonzabay  
Lic. Joffre Panchana Carlo  
Lic. María Bacilio Gómez  
Lic. Fabián Suárez Flores

Matemática  
Ciencias Sociales  
Lengua y Literatura  
Ciencias Naturales

Prof. Wilter Lino Suárez  
Prof. David Cevallos Macías  
Lic. Aníbal Tumbaco Orrala  
Ing. William Suárez Láinez

Ed. Cultural y Artística  
Educación Física  
Lengua Extranjera  
Técnico Profesional

#### Básica Superior

Lic. Cristina Limón Villao  
Lic. Juan Rodríguez Gonzabay  
Prof. Marina Tomalá Soria  
Lic. Julio Baque Guale

Ciencias Sociales  
Lengua y Literatura  
Ciencias Naturales  
Educación Física

#### Básica Elemental y Media

Lic. Tomás Tomalá Rodríguez  
Lic. Lucía Balón Medina  
Msc. Elsa Hernández Calle  
Lic. Silvia Tomalá Alejandro  
Lic. Jenny Balón Medina  
Lic. Oswaldo Ramírez Del Pezo

Matemática  
Ciencias Sociales  
Lengua y Literatura  
Ciencias Naturales  
Ed. Cultural y Artística  
Educación Física

#### Inicial y Preparatoria

Lic. Adela Santos Granado  
Lic. Delia Soriano Tumbaco

Preparatoria  
Educación Inicial

#### Brigadas de gestión de riesgo

##### Comité de seguridad

Magaly Sesme González  
Rosario González González  
Wilson Zambrano Gonzabay  
Ángel Orozco Tomalá

(Evacuación y rescate)  
(Campamentación y alimentación)  
(Comunicación y evaluación general)  
(Comunicación y evaluación general)

##### Brigada de seguridad, evacuación y rescate

Suárez Reyes Roberto  
Tomalá Alejandro Silvia  
Tomalá Soria Marina  
Balón Medina Lucía  
Balón Medina Jenny  
Tomalá Rodríguez Tomás  
Gonzabay Marín Arely  
Granado Láinez Martires  
Catuto Suárez Andrea

Ibañez Macías María Belén  
Ramírez Del Pezo Oswaldo  
Asencio Suárez Juan  
Orrala González Lizeth Paola  
Santiana Mirabá María  
Santos Granado Adela  
Soriano Tumbaco Delia  
Panchana Carlo Joffre  
Neira Diana

##### Brigada de campamentación y alimentación

Baque Guale Julio  
Bacilio Gómez María  
Reyes Yagual Maryury

Villao Salinas Liliam Stefanie  
Feijoo Gómez Noemí  
Limón Villao Gloria

Suárez Flores Fabián  
Rocafuerte Magallán Holger  
Rosales Suárez Alex  
Guale Recalde Diana  
Cevallos Macías David  
Salcedo Marín Mariana

Triviño Bonilla Virginia  
Rodríguez Roddy  
Yagual Guale Epifanio  
Lino Suarez Wilter  
Reyes Prudente Vicente

Brigada de primeros auxilios

Arteaga Escobar Lady  
Limón Villao Cristina  
Tumbaco Orrala Aníbal  
Kim Kim Hyun Chin  
Villao Miraba Alexandra  
Jurado Guaranda Kerlly Amarilis  
Salinas Medina Cecilia  
Rodríguez Olga

Suárez Laínez William  
Ortega Macías Karla  
Hernández Calle Irene  
Guale Salinas Fabián  
Rodrick Tatenda Chipere  
Carrillo Rodríguez Carolina Kusedt  
Nevares Guale Anyeline Anabel

Brigada contra incendio

Apolinario del Pezo Manuel  
Orrala González Roxana  
Cucalón Gonzabay Guido  
Córdova Luna María Isabel  
Rodríguez Gonzabay Juan  
Santos Borbor Elvis  
García Riofrio Valentín  
Pinto Castillo Byron  
Hernández Calle Sandra  
Rosales Apolinario Ariana Eloisa



## CAPÍTULO IV. DOCUMENTOS PEDAGÓGICOS



### Formatos

#### Plan Curricular Anual (PCA)



		<b>"Santa María del Fiat"</b> <b>UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL</b> <b>NIVEL INICIAL – PREPARATORIA – EDUCACIÓN BÁSICA – BGU - BI</b> <b>Educación, amor y excelencia...!</b> <b>Olón - Manglaralto - Santa Elena</b>			
<b>PLAN CURRICULAR ANUAL</b>					
<b>1. DATOS INFORMATIVOS</b>					
<b>ÁREA/ASIGNATURA</b>		<b>NOMBRE DEL DOCENTE</b>		<b>AÑO/CURSO</b>	
<b>CARGA HORARIA SEMANAL</b>		<b>CARGA HORARIA ANUAL</b>		<b>PARALELO</b>	
<b>2. ESTÁNDARES DE APRENDIZAJE</b>					
<b>NIVEL</b>	DOMINIO A				
	DOMINIO B				
	DOMINIO C				
<b>3. OBJETIVOS</b>					
<b>OBJETIVOS DE AÑO</b>			<b>OBJETIVOS DE ÁREA</b>		
<b>4. RELACIÓN ENTRE LOS COMPONENTES CURRICULARES</b>					
<b>4.1. EJES A SER DESARROLLADOS</b>					
<b>EJE CURRICULAR INTEGRADOR DEL ÁREA</b>		<b>EJE DE APRENDIZAJE</b>		<b>EJE TRANSVERSAL</b>	
<b>4.2. TEMPORALIZACIÓN</b>					
<b>BLOQUES CURRICULAR/MÓDULO</b> Según oficio circular 067-VGE-2012 se debe planificar 6 bloques curriculares, de los cuales, tres se desarrollan		<b>NÚMERO DE SEMANAS LABORABLES</b>			

en el primer quimestre y los restantes en el segundo quimestre.	NÚMERO DE SEMANAS DESTINADAS AL BLOQUE/MÓDULO	NÚMERO DE PERIODOS DESTINADOS PARA EL DESARROLLO DE LA PROGRAMACIÓN			
		NÚMERO DE PERIODOS SEMANALES	NÚMERO TOTAL DE PERIODOS	NÚMERO DE PERIODOS PARA EVALUACIONES E IMPREVISTOS	NÚMERO DE PERIODOS DESTINADOS PARA EL DESARROLLO DE BLOQUE/MÓDULO
1.			0		0
2.			0		0
3.			0		0
4.			0		0
5.			0		0
6.			0		0
TOTAL		0	TOTAL		0
4.3. DESARROLLO DE BLOQUES CURRICULARES					
TÍTULO DEL BLOQUE	DESTREZAS CON CRITERIO DE DESEMPEÑO A DESARROLLARSE				
	Tomar de la sección Proyección Curricular del documento Actualización y Fortalecimiento de la Reforma Curricular en el caso de EGB y de las sección Macrodestrezas de los Lineamientos Curriculares para BGU. Otros materiales complementarios puede ser: Guía para Docentes, Mineduc 2014.- <a href="http://www.educacion.gob.ec">www.educacion.gob.ec</a> .				
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
5. RECURSOS					
PARA LOS ESTUDIANTES			PARA LOS DOCENTES		
6. METODOLOGÍA					
MÉTODOS PROPUESTOS		TÉCNICAS			INSTRUMENTOS
7. BIBLIOGRAFÍA/ WEBGRAFÍA: Utilizar normas APA vigentes				8. OBSERVACIONES	
ELABORADO		REVISADO		APROBADO	
DOCENTE:		NOMBRE:		NOMBRE:	
Firma:		Firma:		Firma:	
Fecha:		Fecha:		Fecha:	



Plan de Unidad Didáctica (PUD)

		<b>"Santa María del Fiat"</b> <b>UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL</b> <b>NIVEL INICIAL – PREPARATORIA – EDUCACIÓN BÁSICA – BGU - BI</b> <b>Educación, amor y excelencia...!</b> <b>Olón - Manglaralto - Santa Elena</b>					
		<b>PLAN MICROCURRICULAR POR BLOQUE/MÓDULO</b>					
No DE BLOQUE							
1. DATOS INFORMATIVOS							
DOCENTE:	ÁREA/ASIGNATURA	AÑO/CURSO/NIVEL	TIEMPO		DURACIÓN		
			SEMANAS	PERIODOS	INICIO	FINAL	
2. PRECISIONES PARA LA ENSEÑANZA Y EL APRENDIZAJE							
EJE CURRICULAR INTEGRADOR		EJE DE APRENDIZAJE/MACRODESTREZA			EJE TRANSVERSAL/INSTITUCIONAL		
TÍTULO DEL BLOQUE/MÓDULO:		OBJETIVO DEL BLOQUE/MÓDULO					
ESTÁNDAR DE APRENDIZAJE	DOMINIO A						
	DOMINIO B						
	DOMINIO C						
DESTREZA CON CRITERIO DE DESEMPEÑO		ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS		EVALUACIÓN		
					INDICADORES ESENCIALES DE EVALUACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	
3. ADAPTACIONES CURRICULARES							
ESPECIFICACIÓN DE LA NECESIDAD EDUCATIVA ATENDIDA		ESPECIFICACIÓN DE LA ADAPTACIÓN APLICADA					
4. BIBLIOGRAFÍA/WEBGRAFÍA: Utilizar normas APA correspondientes.			5. OBSERVACIONES:				
ELABORADO		REVISADO			APROBADO		
DOCENTE:		NOMBRE:			NOMBRE:		
Firma:		Firma:			Firma:		
Fecha:		Fecha:			Fecha:		

Plan de clase o diario (PDCD)

		<b>"Santa María del Fiat"</b> <b>UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL</b> <b>NIVEL INICIAL – PREPARATORIA – EDUCACIÓN BÁSICA – BGU - BI</b> <b>Educación, amor y excelencia...!</b> <b>Olón - Manglaralto - Santa Elena</b>				
<b>PLAN DE DESTREZAS CON CRITERIO DE DESEMPEÑO</b> Artículo 11 literal i, Artículos 40 y 42						
<b>1. DATOS INFORMATIVOS:</b>						
<b>DOCENTE:</b>	<b>ÁREA/ASIGNATURA:</b>	<b>NÚMERO DE PERIODOS:</b>	<b>FECHA DE INICIO:</b>	<b>FECHA DE FINALIZACIÓN:</b>		
<b>OBJETIVOS EDUCATIVOS DEL MÓDULO / BLOQUE:</b>		<b>EJE TRANSVERSAL / INSTITUCIONAL</b>				
		<b>EJE DE APRENDIZAJE / MACRODESTREZA</b>				
<b>DESTREZA CON CRITERIO DE DESEMPEÑO A SER DESARROLLADA:</b>		<b>INDICADOR ESENCIAL DE EVALUACIÓN:</b>				
<b>2. PLANIFICACIÓN</b>						
<b>ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>INDICADORES DE LOGRO</b>	<b>TÉCNICAS / INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN</b>			
<b>3. ADAPTACIONES CURRICULARES</b>						
<b>ESPECIFICACIÓN DE LA NECESIDAD EDUCATIVA ATENDIDA</b>		<b>ESPECIFICACIÓN DE LA ADAPTACIÓN APLICADA</b>				
<b>ELABORADO</b>		<b>REVISADO</b>		<b>APROBADO</b>		
<b>DOCENTE:</b>	<b>Nombre:</b>	<b>Nombre:</b>		<b>Nombre:</b>		
<b>Firma:</b>	<b>Firma:</b>	<b>Firma:</b>		<b>Firma:</b>		
<b>Fecha:</b>	<b>Fecha:</b>	<b>Fecha:</b>		<b>Fecha:</b>		

## Formato de evaluación parcial y examen

		<p align="center"><b>“Santa María del Fiat”</b>  <b>UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL</b>  <b>NIVEL INICIAL – PREPARATORIA – EDUCACIÓN BÁSICA – BGU - BI</b>  <b>EDUCACIÓN, AMOR Y EXCELENCIA...!</b>  <b>Olón - Manglaralto - Santa Elena</b></p>			
<p align="center"><i>“Nos proyectamos a ser protagonistas en la transformación social, económica, productiva, educativa y moral de la Parroquia Manglaralto, tomando en cuenta la diversidad y a futuro ser considerada como una de las instituciones pioneras, fundamentales del cambio social y el buen vivir, siendo un referente educativo en la Provincia de Santa Elena”.</i></p>					
<b>DATOS GENERALES</b>				<b>CALIFICACIÓN</b>	
ESTUDIANTE:					<div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px; margin: 0 auto; text-align: center; line-height: 40px;">10</div>
CURSO:					
FECHA:					
PERIODO LECTIVO:					
ÁREA:					
ASIGNATURA:					
PROFESORA:					
<b>INSTRUCCIONES GENERALES</b>					
<p><b>ESTIMADO ESTUDIANTE, PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN LEA DETENIDAMENTE LAS SIGUIENTES INSTRUCCIONES:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Antes de empezar a responder lea con atención cada pregunta.</li> <li>2. Esta prueba consta de 10 preguntas cuya valoración es de 1 punto cada una.</li> <li>3. Las preguntas presentan cuatro opciones de respuesta: A, B, C y D. Solo una de las opciones es la correcta.</li> <li>4. Si la respuesta que obtiene es una de las opciones, pinte completamente con el bolígrafo, el rectángulo de esa opción, como en el ejemplo.</li> <li>5. Está restringido el uso de corrector.</li> <li>6. Si no sabe cómo responder a una pregunta, pase a la pregunta siguiente y cuando termine la prueba, vuelva a las preguntas que no respondió.</li> <li>7. El tiempo que dispone para la prueba es de 40 minutos.</li> </ol>					
<b>EVALUACIÓN DEL PRIMER PARCIAL - PRIMER QUIMESTRE</b>					
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
<b>LEMA: EDUCACIÓN, AMOR Y EXCELENCIA.</b>					
<div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 20px;"> <div>_____ Vice-Rectorado</div> <div>_____ Directora de Área</div> <div>_____ Profesora</div> <div>_____ Estudiante</div> <div>_____ Representante</div> </div>					

## Formato de trabajo autónomo

	<b>"Santa María del Fiat"</b> UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL NIVEL INICIAL – PREPARATORIA – EDUCACIÓN BÁSICA – BGU - BI <i>Educación, amor y excelencia...!</i> Olón - Manglaralto - Santa		Aprobación: 01/06/17 Año lectivo: 2017 - 2018 Docente(s):
---	--	---	---

### TRABAJO AUTÓNOMO

#### DATOS INFORMATIVOS:

ESTUDIANTE: \_\_\_\_\_

ASIGNATURA: \_\_\_\_\_

CURSO: \_\_\_\_\_

CALIFICACIÓN: 

/ 10
------

#### PROPÓSITO(S):

#### TEMA(S) A TRATAR:

#### OBJETIVO:

#### INSTRUCCIONES PARA EL TRABAJO:

#### DESARROLLO DE ACTIVIDADES:

- 1.
- 2.
- 3.

#### ORIENTACIONES



#### BIBLIOGRAFÍA

#### VALIDACIÓN:

FIRMAS DE RESPONSABILIDAD		
Lic. DOCENTE	Lic. COORDINADOR DE ÁREA	Lic. VICE-RECTORA



# Informe de aprendizaje

<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;">  <div style="text-align: center;"> <p><b>"Santa María del Fiat"</b></p> <p><b>UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL</b></p> <p><b>NIVEL INICIAL – PREPARATORIA – EDUCACIÓN BÁSICA – BGU - BI</b></p> <p><b>Educación, amor y excelencia...!</b></p> <p><b>Olón - Manglaralto - Santa Elena</b></p> </div>  </div>					
<b>INFORME PARCIAL DE ASIGNATURA</b>					
<b>1. DATOS INFORMATIVOS:</b>					
<b>DOCENTE:</b>	<b>ÁREA/ASIGNATURA:</b>	<b>BLOQUE / MÓDULO</b>	<b>AÑO / CURSO:</b>	<b>PARALELO:</b>	<b>NÚMERO DE ESTUDIANTES:</b>
<b>2. ANÁLISIS DE DIFICULTADES DE APRENDIZAJE</b>				<b>PROMEDIO DEL AÑO / CURSO:</b>	
<b>NÚMERO DE DESTREZAS PLANIFICADAS</b> Ingresar el número	<b>NÚMERO DE DESTREZAS LOGRADAS</b> Ingresar el número	<b>PORCENTAJE DE DESTREZAS LOGRADAS</b>	<b>FACTORES QUE NO PERMITIERON EL 100% DE DESARROLLO DE DESTREZAS</b>		
6	5	83,33			
<b>2. ANÁLISIS DE DIFICULTADES DE APRENDIZAJE</b>					
<b>NÓMINA DE ESTUDIANTES</b>		<b>DIFICULTAD EN EL APRENDIZAJE</b>	<b>CAUSA</b>	<b>MEDIDAS ADOPTADAS POR EL DOCENTE</b>	
<b>3. CONCLUSIONES</b>					
<b>4. RECOMENDACIONES</b>					
<b>ELABORADO</b>		<b>RECIBIDO</b>			
<b>DOCENTE:</b>		<b>Nombre:</b>			
<b>Firma:</b>		<b>Firma:</b>			
<b>Fecha:</b>		<b>Fecha:</b>			

<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;">  <div style="text-align: center;"> <b>"Santa María del Fiat"</b>  <b>UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL</b>  <b>NIVEL INICIAL – PREPARATORIA – EDUCACIÓN BÁSICA – BGU - BI</b>  <b>Educación, amor y excelencia...!</b>  <b>Olón - Manglaralto - Santa Elena</b> </div>  </div>					
<b>PLAN DE REFUERZO ACADÉMICO</b> Reglamento General a la LOEI Art. 208					
<b>1. DATOS INFORMATIVOS</b>					
<b>AÑO EGB/BGU:</b>	<b>PARALELO:</b>	<b>ÁREA/ASIGNATURA:</b>	<b>BLOQUE / MÓDULO:</b>	El refuerzo académico incluirá elementos como: 1. clases de refuerzo; 2. tutorías ; 3. tutorías individuales con un psicólogo educativo o experto; y, 4. cronograma de estudios a cumplir en casa.	
<b>NOMBRE DOCENTE:</b>			<b>FECHA DE INICIO:</b>		
<b>2. PROGRAMACIÓN</b>					
<b>NOMINA ESTUDIANTES</b>	<b>DIFICULTAD DETECTADA</b>	<b>DESTREZA POR ALCANZAR</b>	<b>ESTRATEGIA</b> Tipo de refuerzo académico	<b>RESPONSABLE</b> Docente de la asignatura, Otro docente de la misma asignatura, Psicólogo educativo, Experto, Familiar de apoyo	<b>OBSERVACIÓN</b>
<b>ELABORADO</b>		<b>REVISADO</b>		<b>APROBADO</b>	
<b>DOCENTE:</b>		<b>NOMBRE:</b>		<b>NOMBRE:</b>	
<b>Firma:</b>		<b>Firma:</b>		<b>Firma:</b>	
<b>Fecha:</b>		<b>Fecha:</b>		<b>Fecha:</b>	



## Plan de tutorías

		<b>"Santa María del Fiat"</b> UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL NIVEL INICIAL – PREPARATORIA – EDUCACIÓN BÁSICA – BGU - BI Educación, amor y excelencia...! Olón - Manglaralto - Santa Elena			
<b>PLAN DE TUTORÍA</b> Reglamento de la LOEI Art. 56					
<b>1. DATOS INFORMATIVOS</b>					
NOMBRE DEL DOCENTE TUTOR		AÑO / CURSO		PARALELO	
NÚMERO DE ESTUDIANTES TUTORIADOS		NÚMERO DE ESTUDIANTES HOMBRES		NÚMERO DE ESTUDIANTES MUJERES	
<b>2. OBJETIVO GENERAL</b>					
<b>3. CAMPOS DE ACCIÓN</b>					
<b>3.1. CAMPO DE ACCIÓN: TUTORÍA ORIENTADA AL ACOMPAÑAMIENTO A LOS ESTUDIANTES</b>					
OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	FECHA DE CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO	PERSONA O GRUPO RESPONSABLE DE LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO	RECURSOS	RESULTADO ESPERADO
<b>3.2. CAMPO DE ACCIÓN: TUTORÍA ORIENTADA A LA VINCULACIÓN CON PADRES DE FAMILIA</b>					
OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	FECHA DE CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO	PERSONA O GRUPO RESPONSABLE DE LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO	RECURSOS	RESULTADO ESPERADO
<b>3.3. CAMPO DE ACCIÓN: TUTORÍA ORIENTADA A LA VINCULACIÓN CON DOCENTES DE OTRAS AREAS Y NIVELES</b>					
OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	FECHA DE CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO	PERSONA O GRUPO RESPONSABLE DE LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO	RECURSOS	RESULTADO ESPERADO
<b>ELABORADO</b>		<b>REVISADO</b>		<b>APROBADO</b>	
DOCENTE:		NOMBRE:		NOMBRE:	
Firma:		Firma:		Firma:	
Fecha:		Fecha:		Fecha:	

Ficha de observación de clases



UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL SANTA MARÍA DEL FIAT

AÑO LECTIVO 2016-2017



MATRIZ DE OBSERVACIÓN ÁULICA

1.- Datos Informativos:

Nombre del Plantel:

Nombre del Docente Observado:

Asignatura:

Nº. de Estudiantes:

Año Lectivo:

Tema de Clase:

Paralelo:

Nombre del Observador:

Área:

Código AMIE:

Nivel/Año Básico:

Fecha:

2.- Objetivo: Definir el uso de los estándares de calidad, mediante una observación áulica y fomentar su implementación.

ESCALA DE VALORACION	MUY DE ACUERDO: 5	DE ACUERDO: 4	INDIFERENTE: 3	EN DESACUERDO:2	TOTALMENTE EN DESACUERDO: 1	ESCALA DE VALORACIÓN				
<b>1.- DIMENSIÓN: DOMINIO DISCIPLINAR Y CURRICULAR:</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>					
<b>1.1 El docente conoce, comprende y tiene dominio del área de saber que enseña, las teorías e investigaciones educativas y su didáctica</b>										
1.1.1 Demuestra seguridad y conocimiento sobre el tema tratado										
1.1.2 Relaciona el tema con otra áreas del saber										
1.1.3 Utiliza métodos y técnicas que facilitan la comprensión del tema tratado										
<b>1.2 El docente domina la lengua con la que enseña:</b>										
1.2.1 Utiliza un lenguaje adecuado, claro y fluído que permita la comprensión										
1.2.2 Promueve la autocorrección del vocabulario, la vocalización y la ortografía.										
<b>2.- DIMENSIÓN: GESTIÓN DE APRENDIZAJE:</b>										
<b>2.1 El docente planifica para el proceso de enseñanza aprendizaje:</b>										
2.1.1 El docente da a conocer el objetivo de la clase.										
2.1.2 Define los objetivos acorde al tema tratado.										
2.1.3.El docente realiza motivación al iniciar la clase.										
2.1.4 Hace uso de los tiempos de acuerdo al círculo de aprendizaje										
2.1.5 Organiza en forma secuencial los contenidos de la temática a tratar.										
2.1.6 Selecciona los recursos didácticos adecuados que apoyen la comprensión del tema.										
<b>2.2 El docente implementa procesos de enseñanza aprendizaje en un clima que promueve la participación y el debate.</b>										
2.2.1 Aprovecha las experiencias previas de los alumnos para generar nuevos aprendizajes.										
2.2.2 Relaciona el tema tratado con el contexto escolar.										
2.2.3 Genera la reflexión y el debate por medio de la presentación de problemas.										
2.2.4 Respeto el ritmo de aprendizaje de los estudiantes asignándoles actividades diferenciadas										
2.2.5 Promueve el trabajo colaborativo durante la hora clase de clase										
2.2.6 Habilidad para mantener la disciplina.										

2.2.7 Mantiene el interés y atención de los estudiantes durante el proceso.							
<b>3.- DIMENSIÓN: COMPROMISO ÉTICO</b>							
3.1 El docente tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de sus estudiantes.							
3.2 El docente fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas, tomando en cuenta las necesidades educativas especiales.							
OBSERVACIONES:							
RECOMENDACIONES:							
COMENTARIOS DEL DOCENTE OBSERVADO:				COMENTARIOS DEL DOCENTE OBSERVADOR:			

FIRMA DEL DOCENTE OBSERVADO

FIRMA DEL OBSERVADOR

ELABORADO POR: MIRIAN BONILLA ROSALES

## Manuales

Estos documentos sirven para normar la gestión del personal que labora en la institución; en algunos casos, son normativas de gestión docente, administrativo y de servicio, otros son útiles para el manejo de estudiantes tanto en acciones disciplinarias como en procedimientos de emergencias.

Estos son:

- Adaptaciones curriculares
- Código de ética
- Ausentismo docente
- Emergencias
- Funciones orgánico-estructural
- Procedimientos administrativos
- Uso, conservación y utilización de la infraestructura
- Movilidad estudiantil
- Salida de estudiantes
- Becas patrocinadas

La institución provee estos documentos en archivo digital o puede descargarlos de la página web: [www.unidadfiat.edu.ec/](http://www.unidadfiat.edu.ec/)

## Sistema de calificaciones

La Unidad Educativa Santa María del Fiat posee una página web: [www.unidadfiat.edu.ec/](http://www.unidadfiat.edu.ec/) donde se encuentra el programa KREA 3, mismo que es utilizado por los docentes para el registro de calificación en línea, para lo cual, cada docente posee un usuario y clave personal para su respectivo ingreso. Esta clave se la asignan en el Departamento de Secretaría y puede ingresar directamente en el link: [http://169.44.200.230/fiat/appfiat/app\\_Login/](http://169.44.200.230/fiat/appfiat/app_Login/) para ingresar, verificar y descargar las calificaciones parciales y quimestrales de los estudiantes.

## **RECURSOS**

Recursos humanos:

Nº	Detalle	Denominación	Correo
2	Investigadores	Feijoó Gómez, Noemí Del Rocío Panchana Carlo, Joffre Javier	<a href="mailto:noefeijoo@hotmail.com">noefeijoo@hotmail.com</a> <a href="mailto:jpcarlo_86@hotmail.com">jpcarlo_86@hotmail.com</a>
1	Asesor	Torres Mirez, Karl Friederick	<a href="mailto:ktorresm@ucv.edu.pe">ktorresm@ucv.edu.pe</a>
49	Docentes	Unidad Educativa Fiscomisional Santa María Del Fiat	<a href="mailto:uefsmf@gmail.com">uefsmf@gmail.com</a>

Recursos materiales:

N°	Denominación	Cantidad	Costo Unitario \$	Costo total \$
1	Computadora	2	-	-
2	Impresora	1	-	-
3	Resma de hojas	8	5,00	40,00
4	Impresiones	8	15,00	120,00
5	Anillado	8	4,00	32,00
6	Internet	-	60,00	60,00
7	Imprevistos	-	200,00	200,00
<b>Total</b>				<b>\$ 452.00</b>

Recursos económicos:

Los recursos económicos utilizados se basan en la adquisición de materiales de oficina, entre otros, que estarán disponibles para su utilización en el transcurso de la investigación. Cabe recalcar, que para la institución no representa ningún costo. El gasto es cubierto por los investigadores.

**COMENTARIOS FINALES**

- Se considera que la aplicación de esta propuesta es en el sector donde se desarrolla porque no se cuenta con un plan para la inducción de docentes nuevos que ingresan a una institución educativa.
- Esta propuesta beneficiará a toda la comunidad educativa, porque pretende capacitar a docentes en los aspectos importantes que debe desarrollar en la institución para cumplir su labor. A la vez que servirá como guía para otras instituciones educativas cercanas que deseen aplicar el modelo de inducción.
- El valor teórico al emplear este plan es que constituye la capacitación del personal que necesita noción de procedimientos a seguir en la institución, llegaría a convertirse en un modelo para aplicarse y dar cumplimiento a los objetivos institucionales.
- En esta propuesta se detallan procedimientos que se debe seguir para un óptimo desempeño laboral.

## ANEXOS

### Validación de la propuesta

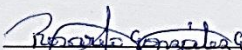
#### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE PROPUESTA

Mediante la presente, **MSc. Rosario Monserrate González González**, en calidad de vicerrectora académica de la Unidad Educativa Santa María del Fiat, deja constancia de haber revisado la propuesta del plan de inducción que presentan los docentes Lic. Noemí Del Rocío Feijoó Gómez y Lic. Joffre Javier Panchana Carlo utilizada para su trabajo de tesis "PROPUESTA DE UN PLAN DE INDUCCIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SANTA MARÍA DEL FIAT, SANTA ELENA, ECUADOR, 2017".

La propuesta que presentan, en mi opinión, es consistente, factible y trascendente puesto que abarca la documentación legal, normativa y pedagógica que es utilizada por los docentes de nuestra institución.

En tal sentido, Msc. Rosario Monserrate González González garantiza la validez de dicha propuesta presentada por los investigadores.

Santa Elena, 16 de febrero de 2018

  
MSc. Rosario González G.  
C.I. 130570949-3



## VIII. REFERENCIAS

- Alles, M. (2004). *Gestión por competencias. El diccionario*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Alles, M. (2010). *Selección por competencia* (Primera ed.). Buenos Aires, Argentina : Editorial Granica.
- Aragón, N. F., Asencio, C. F., & Espín, S. M. (2012). *Aulas del sigloXXI; Retos educativos*. España: Intef.
- Aragón, R. (19 de marzo de 2012). *Blog Psiqueviva*. Obtenido de <https://psiqueviva.com/andamiaje/>
- Ávalos, G. C. (2013). *Diseño de un programa de inducción y formación continua de docentes en el Instituto Comercial Padre Alberto Hurtado y Liceo Técnico Clotario Blest Riffo*. Obtenido de [repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/5411/MGDEAvalos.pdf?sequence..](https://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/5411/MGDEAvalos.pdf?sequence..)
- Baena, P. G. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Grupo Editorial Patria.
- Barceló, J. C. (s.f.). *La evaluación del desempeño laboral y la gestión de RRHH*. Obtenido de IMF Bussines School: <https://www.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/evaluacion-desempeno/la-evaluacion-del-desempeno-laboral-y-la-gestion-de-rrhh/>
- Barquero, C. A. (2005). *Administración de Recursos Humanos. II Parte*. Costa Rica: EUNED.
- Briones, G. (1996). *Investigación cuantitativa*.
- British Broadcasting Corporation. (27 de noviembre de 2012). *BBC*. Obtenido de América Latina tiene mala nota en educación: [http://www.bbc.com/mundo/noticias/2012/11/121127\\_educacion\\_ranking\\_america\\_latina\\_rg.shtml](http://www.bbc.com/mundo/noticias/2012/11/121127_educacion_ranking_america_latina_rg.shtml)
- Cardoso, R. J. (2009). *Desarrollo de un modelo de evaluación docente, investigación temática lavayequé*.

- Carpio, P. S. (2014). *Diseño de un manual de funciones para el Colegio Dr. Francisco Campos Rivadeneira de la Parroquia Chanduy, Cantón Santa Elena, año 2014*. Obtenido de <http://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/1634>
- Castro, M. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. 2°.ed. Caracas: Uyapal.
- Chiavenato, A. (1999). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (Quinta ed.). México, D.F.: McGraw Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. Tercera edición. McGraw-Hill.
- Congreso de Educación Física de Escuelas Universitarias. (1992). *Epistemología de la educación física Volumen 10* (ilustrada ed.). (U. d.-L. Mancha, Ed., & L. J. Onofre Ricardo Contreras Jordán, Trad.) Las Palmas de Gran Canaria: Colección Estudios. Obtenido de [https://books.google.com.ec/books?id=NfzA-0B9X48C&dq=una+de+las+piedras+angulares+imprescindibles+de+cualquier+intento+de+renovaci%C3%B3n+del+sistema+educativo%E2%80%9D+\(p.77\).&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.ec/books?id=NfzA-0B9X48C&dq=una+de+las+piedras+angulares+imprescindibles+de+cualquier+intento+de+renovaci%C3%B3n+del+sistema+educativo%E2%80%9D+(p.77).&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Contabilidad actual. (10 de agosto de 2013). *Contabilidad actual. Soluciones empresariales en administración, contabilidad y fiscal*. Obtenido de <https://www.contabilidad-actual.com.mx/>
- David, W. M. (2006). *Los programas de reclutamiento, selección e inducción en el Colegio Capouilliez*. Guatemala.
- De Los Ángeles, M, A. M. (2012). *La calidez afectiva en los estilos de aprendizaje y propuesta de taller de relaciones humanas para los docentes del área de inglés y estudiantes del noveno año de educación básica del Instituto Tecnológico “Cinco de junio” de la ciudad de Quito, 2012-2013*.
- Del Río, S. D. (2013). *Diccionario - Glosario de Metodología de la Investigación Social*. Madrid: Editorial UNED.
- Denise, C. (2009). *Desarrollo Profesional Docente; Cómo se aprende a enseñar?* Madrid: Narcea.



- Díaz, Ana Mercedes. (s.f.). *eumed.net Enciclopedia Virtual*. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008b/402/Tecnicas%20e%20Instrumentos%20de%20Recoleccion%20de%20Informacion.htm>
- ESAN. (04 de Abril de 2016). *CONEXIONESAN*. Obtenido de <http://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/04/como-elaborar-comunicacion-interna/>
- España, P. L. (2015). *Intereses y preferencias vocacionales de los estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Surcolombiana*.
- Faicán, A. D. (2014). *Diseño de un manual de procedimientos de gestión pública, para la Unidad de salud Dr. Rafael Serrano López, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, año 2014-2015*. Recuperado el 20 de Diciembre de 2017, de Repositorio de tesis Universidad Península de Santa Elena: <http://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/1553>
- Fernández, G. R. (2013). *La mejora de la productividad en la pequeña y mediana empresa*. Madrid: Editorial Club Universitario.
- Fernández, P. A. (2016). *www.robertexto.com*. Obtenido de <http://robertexto.globat.com/archivo6/comportamiento.htm>
- Fernández, P., & Diaz, P. (2001). *Fisterra metodologia comite*. Obtenido de Fisterra.com atencion primaria en la red: <http://www.fisterra.com/mbe/investiga/10descriptiva/10descriptiva.asp>
- Gallardo, G. (2013). *Validez de la investigación*. Obtenido de <http://fisioeducacion.net/fisios/fisioinvestigacion/182-la-validez-de-la-investigacion>
- García, G. S. (11 de Mayo de 2015). *El liderazgo profesional en el campo laboral* . Obtenido de <https://www.emprendices.co/liderazgo-profesional-campo-laboral/>
- García, G. G. (2014). *“Importancia de la inducción para el desempeño del personal de la mediana empresa industrial”*.

- Gil, F. J. (2008). "Entrevista en profundidad". Ponencia presentada en el curso de Métodos de Estudio y análisis en Orientación. Universidad de Cádiz. Campus Puerto Real, España.
- González, R. (2015). <https://www.significados.com/recursos/>. Obtenido de <https://www.significados.com/recursos/>
- González, W. (Miércoles de Mayo de 2009). Recolección de datos BLOG. Obtenido de <http://recodatos.blogspot.com/2009/05/tecnicas-de-recoleccion-de-datos.html>
- Gotari, E. d. (1980). *Conceptos de método científico*. Obtenido de <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/05/conceptos-de-metodo-cientifico.html>
- Hernandez, S, R. (2014). *Metodologia de la Investigacion 6º Edicion*. Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, Á. M. (2007). Obtenido de [https://books.google.com.ec/books?id=A97ke8RlhrkC&dq=variable+dependiente+concepto&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.ec/books?id=A97ke8RlhrkC&dq=variable+dependiente+concepto&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2001). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2012). Metodología de la investigación. En *Metodología de la investigación* (pág. 60). Mc. Graw Hill.
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México DF.: Mc. Graw-Hill.
- Hernández, S. R. (2010). *Metodología de la investigación. Quinta edición*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hurtado de Barrera, J. (2010). *Guía para la comprensión holpística de la Ciencia*. Fundación Sypal.

- Iglesias, S. (1981). *Tesis de investigación*. Obtenido de Investigación y Metodología: <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2014/07/como-se-debe-citar-un-blog-como.html>
- Instituto Nacional de Formación Docente. (2011). *Desarrollo Curricular*. Recuperado el 22 de Noviembre de 2017, de Instituto Nacional de Formación Docente: [http://portales.educacion.gov.ar/infed/desarrollo\\_curricular/](http://portales.educacion.gov.ar/infed/desarrollo_curricular/)
- Jericó, P. (2001). *Gestión del Talento*. Madrid: Prentice Hall, Pearson Educación.
- Jiménez-Ottalengo, R., & Carreras-Zamacona, M. T. (2002). *Metodología para la Investigación en Ciencias de lo Humano*. Mexico: Publicaciones Cruz O., S.A.
- Leyton, A. (19 de Mayo de 2012). *Investigación es todo*. Obtenido de Clases y tipos de Investigación Científica: <https://investigacionestodo.wordpress.com/2012/05/19/clases-y-tipos-de-investigacion-cientifica/>
- Madrid, R. F., & Sanhueza, R. A. (2009). *Modelo de inducción para profesores nuevos de los colegios Padre Hurtado y Juanita de los Andes desde una perspectiva de indagación apreciativa*. Santiago de Chile.
- Mendoza, E. (2013). *Elaboración de un manual de inducción para el personal de la Editorial Don Bosco*. Cuenca, Ecuador.
- Mendoza, J. T. (2013). *Elaboración de un manual de inducción para el personal de la editorial Don Bosco*.
- Mercado, S. (2002). *Administración aplicada*. México: Editorial Limusa.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI). En R. O. Ecuador, *Segundo Suplemento Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)* (págs. 32, 33). QUITO: Editora Nacional.
- Ministerio de educación, cultura y deporte. (2015). *La profesión docente en Europa. Prácticas, percepciones y políticas*. España: Ministerio de Educación.
- Moguel, E. A. (2005). *Metodología de la investigación*. México: Zona de la cultura, Centro.
- Moreira, O. R. (febrero de 2013). *Necesidades de capacitación profesional del personal administrativo de la Universidad Cristiana Latinoamericana Extensión Guayaquil*

*para mejorar la calidad de seevicio. Propuesta de un módulo práctico.* Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/1666>

Nahoum, C. (1990). *El proceso de la entrevista*. México: Kapeluz.

Nieto, S., & Rodríguez, M. (2010). *Investgación y evaluación educativa en la sociedad del conocimiento*. Salamanca, España: Ediciones Universidad Salamanca.

Núñez, M. L. (2010). *Análisis y Propuesta de un proceso de inducción para personal de la unidad de ejecución especializada (UEE) del Ministerio de Gobierno como factor de desempeño en la efectividad del trabajo*. Quito.

Ortega, R. M. (2009). *Situación actual y perspectiva del desempeño docente en la Escuela de sanidad de la Armada*. Guayaquil, Ecuador.

Ortiz, L. M. (2012). “*El modelo de evaluación institucional del desempeño docente para mejorar la calidad de educación de los estudiantes del instituto tecnológico “San Pablo de Atenas”, parroquia San Pablo de Atenas, cantón San Miguel, provincia Bolívar 2011*”.

Padilla, M. ., (2013). *Formación docente en educación media superior. Diseños y evaluación de un modelo*. Guadalajara: Editorial Universitaria Libros UDG.

Pérez, J; Merino, M. (2015). *Definición.De*. Obtenido de <https://definicion.de/variable-independiente/>

Pérez, R., Galán, A., & Quintanal, J. (2012). *Métodos y diseños de investigación en educación*. Madrid: Edición digital.

Quiñónez, Q. A. (2015). *Propuesta para la formación docente de los maestros en el área de Humanidades y Ciencias Sociales de la Dirección General de Bachillerato en el contexto de la reforma integral de la educación media superior*.

Ramírez, J. (s/f). *lifeder.com*. Obtenido de ¿Qué son las variables Dependiente e Independiente? (Ejemplos): <https://www.lifeder.com/variables-dependiente-independiente/>

Robles, R. M. (2014). *Proceso de inducción al personal docente del nivel primario de los Centros Educativos oficiales del área urbana del Municipio de Zacapa*.

- Rodriguez, V. J. (2000). *Administración moderna de Personal* (Séptima ed.). México.
- Romero, C. S. (2015). *Formación y desarrollo profesional del educador social en contextos de intervención*. Editorial UNED.
- Rousseau, J.-J. (1964). *Emilio, o de la educación*. Madrid: Edaf.
- Sánchez, J. C. (2004). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. Madrid: Ediciones Diaz de Santos S.A.
- Sánchez, R. C. (2015). *Formación y desarrollo profesional del educador social en contextos de intervención*. Editorial UNED.
- Santiz, S. M. (05 de agosto de 2013). *Gestiópolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/importancia-de-la-induccion-de-personal-en-las-empresas/>
- Sarabia, F. (2013). *Métodos de Investigación Social y de la Empresa*. Madrid: Pirámide.
- Sevilla, C. (2012). Obtenido de [https://es.slideshare.net/sevilla\\_carlo2004/distribución-de-chi-cuadrado](https://es.slideshare.net/sevilla_carlo2004/distribución-de-chi-cuadrado)
- Tamayo. (2013).
- Tandazo, A. D. (2017). *Gestión administrativa y su impacto en los estándares de calidad de la unidad educativa Teodoro Wolf. Período lectivo 2015-2016*. Recuperado el 20 de Diciembre de 2017, de Repositorio de Tesis de grado Universidad Estatal Península de Santa Elena: <http://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/4112>
- Triola, M. (2013). *Estadística* (Decimoprimer ed.). México: PEARSON EDUCACIÓN.
- UNED. (s.f.).
- Vallejo, C. O. (Enero de 2011). Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. *Cultura, Educación y sociedad*, 2(1), 171-176. Recuperado el 20 de Diciembre de 2017, de [http://revistascientificas.cuc.edu.co/index.php/culturaeducacionysociedad/article/viewFile/946/pdf\\_166](http://revistascientificas.cuc.edu.co/index.php/culturaeducacionysociedad/article/viewFile/946/pdf_166)

- Vélaz, C., & Vailant, D. (2009). *Aprendizaje y desarrollo profesional docente Serie Profesión docente*. (O. –F. Santillana, Ed.) Obtenido de Metas Educativas 2021: [http://www.oei.es/historico/publicaciones/detalle\\_publicacion.php?id=2](http://www.oei.es/historico/publicaciones/detalle_publicacion.php?id=2)
- Vivanco, M. (2015). *Muestreo Estadístico Diseño Y Aplicaciones*. Santiago de Chile: Editorial Universitaria.
- Zapata, L. (23 de Julio de 2013). *Talentos Reunidos*. Obtenido de Agencia de comunicación interna 360°: <https://talentosreunidos.com/2013/07/23/el-plan-estrategico-de-comunicacion-interna-2/>

## IX. ANEXOS

### Anexo 1. Instrumentos aplicados

#### ENCUESTA SOBRE PLAN DE INDUCCIÓN DIRIGIDA A DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SANTA MARÍA DEL FIAT

##### ➤ PRESENTACIÓN:

Estimado (a) docente:

El siguiente cuestionario pretende determinar la necesidad de contar con un plan de inducción que permita el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Santa María del Fiat. Los datos que proporcione serán utilizados para fines investigativos. Se guardará criterio ético de confidencialidad.

Lea detenidamente cada una de las preguntas y de acuerdo a su criterio marque con una X el casillero que corresponda, considerando la siguiente escala:

1 = Completamente en desacuerdo      2 = En desacuerdo      3 = De acuerdo      4 = Totalmente de acuerdo

##### ➤ DATOS DEL ENCUESTADO:

<u>Sexo:</u>	<u>Edad:</u>	<u>Nivel de formación:</u>	<u>Permanencia en la institución:</u>
1. <input type="radio"/> Masculino	1. Menos de 25 <input type="radio"/>	1. Bachiller <input type="radio"/>	1. Menos de 2 años <input type="radio"/>
2. <input type="radio"/> Femenino	3. De 26 a 30 <input type="radio"/>	2. Nivel técnico <input type="radio"/>	2. De 2 a 5 años <input type="radio"/>
	4. De 31 a 40 <input type="radio"/>	3. Tercer nivel <input type="radio"/>	3. De 6 a 10 años <input type="radio"/>
	4. Más de 41 <input type="radio"/>	4. Cuarto nivel <input type="radio"/>	4. Más de 10 años <input type="radio"/>

Nº	BANCO DE PREGUNTAS	1	2	3	4
<b>Dimensión: Procesos institucionales</b>					
1	¿Recibió capacitación necesaria sobre el trabajo a realizar cuando ingresó a la institución?				
2	¿Cuenta la institución con un plan de inducción docente?				
3	¿Conoce y aplica la misión y visión institucional?				
4	¿Dispone la institución de manuales para la práctica de la gestión docente?				
5	¿La institución brinda capacitación sobre la deontología concerniente a su profesión?				
<b>Dimensión: Desarrollo curricular</b>					
6	¿Conoce y domina el currículo vigente de las asignaturas que imparte?				
7	¿Los docentes que ingresaron antes que Ud. conocen a cabalidad el currículo?				
8	¿Los docentes que ingresaron después que Ud. conocen a cabalidad el currículo?				
9	¿Al ingresar a la institución le hicieron conocer los formatos de planificación, evaluación, informes u otros utilizados?				
10	¿Domina eficazmente los formatos que se aplican en la institución?				
11	¿Presenta la documentación pedagógica requerida a tiempo y sin complicaciones?				

Nº	BANCO DE PREGUNTAS	1	2	3	4
<b>Dimensión: Liderazgo profesional</b>					
12	¿Se considera su opinión para la toma de decisiones en la institución?				
13	¿Aborda frecuentemente a quienes tienen más tiempo de permanencia en la institución para conocer procesos a seguir?				
14	¿Colabora conscientemente en la práctica educativa?				
15	¿Lidera alguna comisión institucional?				
<b>Dimensión: Habilidades desarrolladas</b>					
16	¿Se siente capacitado para realizar todas las actividades propuestas en la institución?				
17	¿Ejecuta a cabalidad su rol en la institución?				
18	¿La institución propone actividades buscando la mejora de la práctica docente?				
19	¿Domina los manuales, reglamentos y sistemas propios de la institución?				
20	¿Puede organizar y distribuir su jornada laboral diaria sin ningún contratiempo?				
<b>Dimensión: Adaptabilidad</b>					
21	¿Las autoridades institucionales ayudaron a su adaptación laboral?				
22	¿Los docentes con más años de permanencia en la institución ayudaron a su adaptación laboral?				
23	¿Se adaptó fácilmente a su nuevo lugar de trabajo?				
24	¿Percibe un excelente clima laboral en la institución?				
25	¿El entorno laboral es óptimo para el aprendizaje docente?				
<b>Dimensión: Comportamientos</b>					
26	¿La institución promueve la colaboración entre docentes?				
27	¿Existe una excelente comunicación interna entre el personal docente de la institución?				
28	¿Aprecia una conducta responsable en el personal docente de la institución?				
<b>Dimensión: Resultados esperados</b>					
29	¿Considera útil contar con un plan de inducción institucional?				
30	¿Siente absoluta satisfacción al realizar todas las actividades programadas en la institución?				

**Gracias por su colaboración.**



## ENTREVISTA ESTRUCTURADA SOBRE DESEMPEÑO LABORAL DIRIGIDA AL DIRECTIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA SANTA MARÍA DEL FIAT

### ➤ PRESENTACIÓN:

Estimado directivo:

El siguiente cuestionario pretende obtener información sobre los procesos organizativos internos de la institución a su cargo, a fin de determinar la necesidad de contar con un plan de inducción que permita el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Santa María del Fiat. Los datos que proporcione serán utilizados para fines investigativos. Se guardará criterio ético de confidencialidad.

Lea detenidamente cada una de las preguntas y de acuerdo a su criterio marque con una X el casillero que corresponda, considerando la siguiente escala:

1 = SI

2 = NO

3 = RARA VEZ

### ➤ DATOS DEL ENTREVISTADO:

<u>Sexo:</u>	<u>Nivel de formación:</u>	<u>Cargo que desempeña:</u>	<u>Permanencia en la institución:</u>
2. <input type="radio"/> Masculino	1. Bachiller <input type="radio"/>	1. Rector/Director <input type="radio"/>	5. Menos de 2 años <input type="radio"/>
1. <input type="radio"/> Femenino	2. Nivel técnico <input type="radio"/>	2. Vice-rector <input type="radio"/>	6. De 2 a 5 años <input type="radio"/>
	3. Tercer nivel <input type="radio"/>	3. Inspector <input type="radio"/>	7. De 6 a 10 años <input type="radio"/>
	4. Cuarto nivel <input type="radio"/>	4. DECE <input type="radio"/>	8. Más de 10 años <input type="radio"/>

Nº	BANCO DE PREGUNTAS	SI	NO	RARA VEZ
<b>Dimensión: Procesos institucionales</b>				
1	¿Imparte capacitación necesaria sobre el trabajo a realizar cuando un docente ingresa a la institución?			
2	¿Cuenta la institución con un plan de inducción docente?			
3	¿Los docentes de su institución conocen y aplican la misión y visión institucional?			
4	¿Dispone la institución de manuales para la práctica de la gestión docente?			
5	¿La institución brinda capacitación sobre la deontología concerniente al rol docente?			
<b>Dimensión: Desarrollo curricular</b>				
6	¿Los docentes de su institución conocen y dominan el currículo vigente de las asignaturas que imparten?			
7	¿Los docentes que ingresaron antes que Ud. a la institución conocen a cabalidad el currículo?			
8	¿Los docentes que ingresaron después que Ud. a la institución conocen a cabalidad el currículo?			

Nº	BANCO DE PREGUNTAS	SI	NO	RARA VEZ
9	¿El personal docente de su institución conoce los formatos de planificación, evaluación, informes u otros?			
10	¿El personal docente domina eficazmente los formatos que se aplican en la institución?			
11	¿El personal docente de su institución presenta la documentación pedagógica requerida a tiempo, sin complicaciones y alineados al currículo?			
<b>Dimensión: Liderazgo profesional</b>				
12	¿Considera la opinión del personal docente para la toma de decisiones en la institución?			
13	¿Admite la sugerencia de quienes tienen más tiempo de permanencia en la institución para considerar procesos a seguir?			
14	¿Los docentes de su institución colaboran conscientemente en la práctica educativa?			
15	¿Permite que los docentes lideren alguna comisión institucional?			
<b>Dimensión: Habilidades desarrolladas</b>				
16	¿Los docentes están capacitados para realizar todas las actividades propuestas en la institución?			
17	¿Los docentes ejecutan a cabalidad su rol en la institución?			
18	¿La institución propone actividades concernientes a la mejora de la práctica docente?			
19	¿Los docentes dominan los manuales, reglamentos y sistemas propios de la institución?			
20	¿Los docentes organizan y distribuyen su jornada laboral diaria sin ningún contratiempo?			
<b>Dimensión: Adaptabilidad</b>				
21	¿Apoya en la adaptación laboral de los nuevos docentes?			
22	¿Permite al personal docente con más años de permanencia en la institución ayudar a la adaptación laboral de los docentes nuevos?			
23	¿Los nuevos docentes se adaptan fácilmente a su lugar de trabajo?			
24	¿Percibe un excelente clima laboral en la institución?			
25	¿El entorno laboral es óptimo para el aprendizaje de los nuevos docentes?			
<b>Dimensión: Comportamientos</b>				
26	¿La institución promueve el trabajo colaborativo en el personal docente, administrativo y de servicio?			
27	¿Existe una excelente comunicación interna entre el personal docente de la institución?			
28	¿Aprecia una conducta responsable en el personal docente de la institución?			
<b>Dimensión: Resultados esperados</b>				
29	¿Considera útil contar con un plan de inducción institucional?			
30	¿El personal docente demuestra absoluta satisfacción al realizar todas las actividades programadas en la institución?			

**Gracias por su colaboración.**

## Anexo 2. Validez de instrumentos

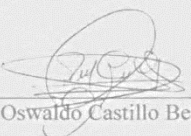
### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, **MSc. Oswaldo Flavio Castillo Beltrán**, deja constancia de haber revisado los ítems de los cuestionarios de encuesta y entrevista que los investigadores Lic. Noemí Del Rocío Feijoó Gómez y Lic. Joffre Javier Panchana Carlo usaron para su trabajo de tesis "PROPUESTA DE UN PLAN DE INDUCCIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SANTA MARÍA DEL FIAT, SANTA ELENA, ECUADOR, 2017".

Ambos instrumentos miden, en efecto, las dimensiones abarcadas con preguntas definidas al respecto. Los instrumentos muestran un dominio específico de los contenidos que se miden y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, MSc. Oswaldo Flavio Castillo Beltrán garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por los investigadores.

Santa Elena, 18 de noviembre de 2017



MSc. Oswaldo Castillo Beltrán

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, **MSc. Mirian Edith Bonilla Rosales**, deja constancia de haber revisado los ítems de los cuestionarios de encuesta y entrevista que los investigadores Lic. Noemí Del Rocío Feijóo Gómez y Lic. Joffre Javier Panchana Carlo usaron para su trabajo de tesis "PROPUESTA DE UN PLAN DE INDUCCIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SANTA MARÍA DEL FIAT, SANTA ELENA, ECUADOR, 2017".

Ambos instrumentos miden, en efecto, las dimensiones abarcadas con preguntas definidas al respecto. Los instrumentos muestran un dominio específico de los contenidos que se miden y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, Msc. Mirian Edith Bonilla Rosales garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por los investigadores.

Santa Elena, 18 de noviembre de 2017

  
MSc. Mirian Bonilla Rosales

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, **MSc. Eduardo Moisés Suárez Albario**, deja constancia de haber revisado los ítems de los cuestionarios de encuesta y entrevista que los investigadores Lic. Noemí Del Rocío Feijoó Gómez y Lic. Joffre Javier Panchana Carlo usaron para su trabajo de tesis "PROPUESTA DE UN PLAN DE INDUCCIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SANTA MARÍA DEL FIAT, SANTA ELENA, ECUADOR, 2017".

Ambos instrumentos miden, en efecto, las dimensiones abarcadas con preguntas definidas al respecto. Los instrumentos muestran un dominio específico de los contenidos que se miden y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, MSc. Eduardo Moisés Suárez Albario garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por los investigadores.

Santa Elena, 18 de noviembre de 2017



MSc. Eduardo Suárez Albario

### Anexo 3. Matriz de consistencia

<b>TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		“Propuesta de un plan de inducción para mejorar el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Santa María del Fiat, Santa Elena, Ecuador, 2017”.
<b>PROBLEMA</b>		¿Cuál es la propuesta de un plan de inducción que contribuye a mejorar el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Santa María del Fiat, Santa Elena, Ecuador, 2017?
<b>HIPÓTESIS</b>		La propuesta de un plan de inducción contribuirá al mejoramiento del desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Santa María del Fiat, Santa Elena, Ecuador, 2017.
<b>OBJETIVO GENERAL</b>		Proponer un plan de inducción que contribuya a mejorar el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Santa María del Fiat, Santa Elena, Ecuador, 2017.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar el nivel de conocimiento respecto a los procesos institucionales que poseen los docentes de la Unidad Educativa Santa María del Fiat.</li> <li>- Determinar la situación actual del desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Santa María del Fiat.</li> <li>- Establecer las habilidades laborales desarrolladas en los docentes de la Unidad Educativa Santa María del Fiat.</li> <li>- Validar por expertos la propuesta del plan de inducción para mejorar el desempeño laboral docente de la Unidad Educativa Santa María del Fiat.</li> </ul>
<b>DISEÑO DEL ESTUDIO</b>		Se fundamenta en un paradigma positivista, con una metodología de enfoque cuantitativo. Esta investigación es de nivel descriptivo – propositivo. Mantiene un tipo de estudio no experimental.
<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>Y</b>	Población: 49 docentes Muestra: 49 docentes
<b>VARIABLES</b>		Variable 1: Propuesta de un plan de inducción Variable 2: Desempeño laboral

## Anexo 4. Estadísticos de confiabilidad

### Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	49	100,0
Casos Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	49	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	30

### Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	4	100,0
Casos Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	4	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	30

### Estadísticos de encuesta a docentes

#### Estadísticos

	Dimensión1 (Procesos institucionales)	Dimensión2 (Desarrollo curricular)	Dimensión3 (Liderazgo profesional)	Dimensión4 (Habilidades desarrolladas)	Dimensión5 (Adaptabilidad)	Dimensión6 (Comportamientos)	Dimensión7 (Metas y resultados)
Válidos	49	49	49	49	49	49	49
N Perdidos	0	0	0	0	0	0	0

### Estadísticos de entrevista a directivos

#### Estadísticos

	Dimensión1 (Procesos institucionales)	Dimensión2 (Desarrollo curricular)	Dimensión3 (Liderazgo profesional)	Dimensión4 (Habilidades desarrolladas)	Dimensión5 (Adaptabilidad)	Dimensión6 (Comportamientos)	Dimensión7 (Resultados esperados)
Válidos	4	4	4	4	4	4	4
N Perdidos	0	0	0	0	0	0	0

**Tablas de frecuencias de encuestas a docentes**

**Dimensión1 (Procesos institucionales)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Completamente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	27	55,1	55,1	57,1
	De acuerdo	18	36,7	36,7	93,9
	Totalmente de acuerdo	3	6,1	6,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

**Dimensión2 (Desarrollo curricular)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Completamente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	12	24,5	24,5	26,5
	De acuerdo	23	46,9	46,9	73,5
	Totalmente de acuerdo	13	26,5	26,5	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

**Dimensión3 (Liderazgo profesional)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Completamente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	9	18,4	18,4	20,4
	De acuerdo	30	61,2	61,2	81,6
	Totalmente de acuerdo	9	18,4	18,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

**Dimensión4 (Habilidades desarrolladas)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Completamente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	11	22,4	22,4	24,5
	De acuerdo	28	57,1	57,1	81,6
	Totalmente de acuerdo	9	18,4	18,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

**Dimensión5 (Adaptabilidad)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Completamente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	13	26,5	26,5	28,6
	De acuerdo	28	57,1	57,1	85,7
	Totalmente de acuerdo	7	14,3	14,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	



**Dimensión6 (Comportamientos)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	6	12,2	12,2	12,2
En desacuerdo	8	16,3	16,3	28,6
Válidos De acuerdo	25	51,0	51,0	79,6
Totalmente de acuerdo	10	20,4	20,4	100,0
Total	49	100,0	100,0	

**Dimensión7 (Metas y resultados)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
En desacuerdo	5	10,2	10,2	12,2
Válidos De acuerdo	19	38,8	38,8	51,0
Totalmente de acuerdo	24	49,0	49,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

**Tablas de frecuencias de entrevista a directivos****Dimensión1 (Procesos institucionales)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	2	50,0	50,0	50,0
NO	1	25,0	25,0	75,0
Válidos RARA VEZ	1	25,0	25,0	100,0
Total	4	100,0	100,0	

**Dimensión2 (Desarrollo curricular)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	1	25,0	25,0	25,0
NO	2	50,0	50,0	75,0
Válidos RARA VEZ	1	25,0	25,0	100,0
Total	4	100,0	100,0	

**Dimensión3 (Liderazgo profesional)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SI	2	50,0	50,0	50,0

NO	1	25,0	25,0	75,0
RARA VEZ	1	25,0	25,0	100,0
Total	4	100,0	100,0	

**Dimensión4 (Habilidades desarrolladas)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	1	25,0	25,0	25,0
NO	1	25,0	25,0	50,0
RARA VEZ	2	50,0	50,0	100,0
Total	4	100,0	100,0	

**Dimensión5 (Adaptabilidad)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	1	25,0	25,0	25,0
RARA VEZ	3	75,0	75,0	100,0
Total	4	100,0	100,0	

**Dimensión6 (Comportamientos)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	1	25,0	25,0	25,0
RARA VEZ	3	75,0	75,0	100,0
Total	4	100,0	100,0	

**Dimensión7 (Resultados esperados)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	1	25,0	25,0	25,0
RARA VEZ	3	75,0	75,0	100,0
Total	4	100,0	100,0	

## Anexo 5. Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio

Santa Elena, septiembre de 2017

MSc. Magaly Sesme González  
Rectora UEFSMF

De nuestra consideración:

Reciba un atento y cordial saludo, a la vez que le deseamos éxitos en las funciones que realiza en bien de la institución educativa.

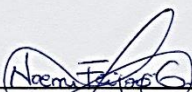
El motivo de la presente es solicitarle a Ud. la autorización para efectuar un Proyecto de Investigación en la institución educativa de su dirección, requisito previo a la obtención del Título de Magister en Administración Educativa en la Universidad César Vallejo de Perú.

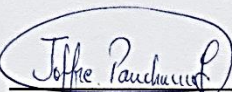
El título del proyecto investigativo es: "PROPUESTA DE UN PLAN DE INDUCCIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SANTA MARÍA DEL FIAT, SANTA ELENA, ECUADOR, 2017".

Es importante señalar que esta actividad no conlleva ningún gasto para la institución educativa y que se tomarán las medidas necesarias para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias de los docentes.

Agradeciendo de antemano vuestra acogida a nuestra petición, nos suscribimos de usted.


Atentamente

  
Lic. Neemy Feijoo Gómez  
C.I. 091698008-9

  
Lic. Joffre Panchana Carlo  
C.I. 092498301-8

U. E. FISCOMISIONAL  
"SANTA MARIA DEL FIAT"  
**RECIBIDO**

SEP 2017

  
RECTORA



**UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL**

**"SANTA MARÍA DEL FIAT"**

Correo: [uefsmf@gmail.com](mailto:uefsmf@gmail.com) Teléfono 2060105

Santuario de Olón – Manglaralto-Santa Elena



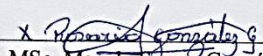
**LA SUSCRITA RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA  
"SANTA MARÍA DEL FIAT"  
DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA**

**AUTORIZA:**

A la Lic. Noemí Feijoo Gómez y Lic. Joffre Panchana Carlo, estudiantes de la Universidad Cesar Vallejo, a realizar la investigación para el desarrollo de su proyecto educativo, previo a la obtención del Título de Magister en Administración Educativa, cuyo Título es **"Propuesta de un plan de inducción para mejorar el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Santa María del Fiat, Santa Elena, Ecuador, 2017"**.

Santuario de Olón, septiembre del 2017.

Atentamente

  
MSc. Magaly Sesme González.  
Rectora



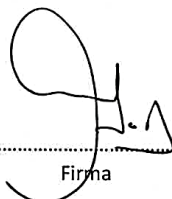
Nos proyectamos a ser protagonistas en la transformación social, económica, productiva, educativa y moral de la Parroquia Manglaralto; y en un lapso de cinco años ser considerada como una de las instituciones pioneras fundamentales de la innovación y el cambio social, siendo un referente educativo en la Provincia de Santa Elena.  
Santuario de Olón – Vía Puerto López  
Telf. 2060105 Correo electrónico: [uefsmf@gmail.com](mailto:uefsmf@gmail.com)

## Anexo 6. Acta de aprobación de originalidad de tesis

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, **Mg. WINNER AGURTO MARCHÁN**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, revisor de la tesis titulada "Propuesta de un plan de inducción para mejorar el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Santa María del Fiat, Santa Elena, Ecuador, 2017", de los estudiantes **Lic. Feijoó Gómez Noemí del Rocío** y **Lic. Panchana Carlo Joffre Javier** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.



Piura, 04 de Noviembre de 2019.

Firma

Mg. Winner Agurto Marchán  
DNI: 40673760



Propuesta de un plan de inducción para mejorar el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Santa María del Fiat, Santa Elena, Ecuador, 2017

INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>24%</b>	<b>19%</b>	<b>0%</b>	<b>20%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<b>6%</b>
<b>2</b>	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	Submitted to UNAPEC Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>4</b>	Submitted to International Baccalaureate Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>5</b>	repositorio.puce.edu.ec Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	mriuc.bc.uc.edu.ve Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	www.emprendices.co Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<b>1%</b>



## Anexo 7. Autorización de publicación de Tesis en repositorio institucional

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS          EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo FEIJÓO GÓMEZ NOEMÍ DEL ROCÍO identificado con DNI N° 0916980089, egresado del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la Universidad César Vallejo, autorizo ( ☒ ), No autorizo ( ☐ ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "PROPUESTA DE UN PLAN DE INDUCCIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SANTA MARÍA DEL FIAT, SANTA ELENA, ECUADOR, 2017"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

  
 FIRMA  
 DNI: 0916980089



FECHA: 15 de Febrero del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Yo PANCHANA CARLO JOFFRE JAVIER..... identificado con DNI N° 0924983018  
egresado del Programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION  
de la Universidad César Vallejo, autorizo ( ☒ ), No autorizo ( ☐ ) la divulgación y  
comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado  
" PROPUESTA DE UN PLAN DE INDUCCION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SANTA MARIA DEL FIAT,  
SANTA ELENA, ECUADOR, 2017.....";  
en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo  
estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



FIRMA

DNI: 0924983018

FECHA: 16 de FEBRERO del 2019



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



## Anexo 8. Autorización de la versión final del trabajo de investigación



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

FEIJÓO GÓMEZ, NOEMÍ DEL ROCÍO

PANCHANA CARLO, JOFFRE JAVIER

INFORME TITULADO:

"PROPUESTA DE UN PLAN DE INDUCCIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SANTA MARÍA DEL FIAT, SANTA ELENA, ECUADOR, 2017"

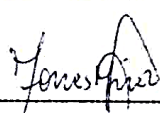
PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 16 DE FEBRERO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



  
\_\_\_\_\_  
MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ  
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA